

LES ÉTUDES DECRYPTIA

IA générative : les premiers changements du marché du travail en France

Rapport d'étude

Sylvain Marsol

Mprog, cabinet de conseil en systèmes d'information

Octobre 2026

DOI : 10.5281/zenodo.23261593

Publié sur decryptia.fr, site d'analyse édité par Mprog – mprog.fr

Résumé

Près de quatre ans après la mise en ligne de ChatGPT, l'intelligence artificielle générative modifie déjà le contenu de nombreux emplois qualifiés en France, sans que l'on puisse encore mesurer son effet sur le niveau global de l'emploi. Les premiers signaux observables concernent les flux de recrutement plutôt que les effectifs.

L'adoption par les entreprises a triplé en deux ans : 18 % des entreprises de dix salariés ou plus déclarent utiliser au moins une technologie d'IA en 2025, contre 6 % en 2023, pour une moyenne européenne de 20 %¹. Cette diffusion reste très inégale selon la taille : 58 % des entreprises de 250 salariés ou plus sont utilisatrices, contre 15 % de celles de 10 à 49 salariés². Du côté des actifs, 28 % déclarent utiliser l'IA générative dans leur travail en France, contre 43 % aux États-Unis³.

Les travaux consacrés à l'exposition des métiers indiquent qu'environ 16 % du contenu des tâches serait techniquement automatisable en France, avec des taux supérieurs à 25 % pour les fonctions d'encadrement, juridiques, financières, créatives et d'ingénierie⁴. Ces chiffres décrivent un potentiel technique et non des destructions d'emplois.

Les études fondées sur des données administratives ne détectent pas, à ce stade, d'effet significatif sur l'emploi ou les salaires⁵. Deux résultats méritent toutefois l'attention. En France, les offres d'emploi des métiers les plus exposés reculent relativement aux autres environ dix-huit mois après la sortie de ChatGPT. Aux États-Unis, l'emploi des 22-25 ans dans ces métiers se situe 19 % sous sa trajectoire contrefactuelle⁶.

Enfin, le Conseil d'analyse économique montre que 86 % du décrochage de productivité de la France vis-à-vis des États-Unis se concentre dans les secteurs liés au numérique, alors que l'écart d'investissement n'en explique plus qu'une part limitée⁷. L'enjeu porte donc moins sur le volume d'investissement que sur la capacité des organisations à en tirer parti, ce qui renvoie à la formation, à l'organisation du travail et à la gouvernance des données.

¹ Insee, *Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2025*, Insee Première, n° 2120, juillet 2026, figure 1. Pour la moyenne européenne : CAE, *Comment lutter contre le décrochage de la productivité*, note n° 94, septembre 2026, p. 7, d'après l'enquête communautaire TIC d'Eurostat.

² Insee, *op. cit.*, figure 1.

³ CAE, *op. cit.*, p. 7. Le CAE renvoie, pour la méthode de cette enquête, à Bick *et al.* (2026).

⁴ A. Arquí, A. Duthoit et G. Subileau, *The Next Automation Frontier: A Scenario Map of AI Labour Exposure*, Coface et OEM, avril 2026, p. 2, et graphique 5, p. 8.

⁵ A. Humlum et E. Vestergaard, *Large Language Models, Small Labor Market Effects*, Becker Friedman Institute, document de travail n° 2025-56, mai 2025, p. 3 ; A. Bick *et al.*, « Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the US », *Brookings Papers on Economic Activity*, printemps 2026, p. 4.

⁶ P. Aghion, A. Bergeaud, S. Bunel et P. Delbouve, *Diffusion de l'intelligence artificielle en France*, juillet 2025, section 4.1, p. 19 ; E. Brynjolfsson, B. Chandar et R. Chen, *Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence*, Stanford Digital Economy Lab, août 2026, section 2.2, p. 8.

⁷ CAE, *op. cit.*, p. 5 (figure 2) et p. 6 (figure 3).

Mots-clés : intelligence artificielle générative ; marché du travail ; emploi ; recrutement ; productivité ; systèmes d'information ; France.

Abstract

Nearly four years after the release of ChatGPT, generative artificial intelligence is already changing the content of many skilled jobs in France, although no effect on aggregate employment can yet be measured. In 2025, 18% of French firms with ten or more employees used at least one AI technology, up from 6% in 2023 (EU average: 20%), with a widening gap between large and small firms. Some 28% of French workers report using generative AI at work, compared with 43% in the United States, a gap largely attributed to firm composition and management practices. Task-based exposure indices suggest that about 16% of task content could technically be automated in France, with the highest exposure among managerial, legal, financial, creative and engineering occupations. Studies based on administrative data find no significant effect on employment or wages so far. Two early signals nonetheless stand out: job postings in the most exposed occupations have declined in relative terms in France since mid-2024, and US employment of 22-to-25-year-olds in exposed occupations stands 19% below its counterfactual trend. Drawing on the Conseil d'analyse économique, the report argues that France's productivity gap stems less from insufficient digital investment than from a low return on that investment, and sets out recommendations for executives, IT and HR departments, employee representatives and policymakers.

Keywords: generative artificial intelligence; labour market; employment; hiring; productivity; information systems; France.

Classification JEL : J23, J24, O33.

Pour citer ce document

MARSOL, Sylvain, 2026. *IA générative : les premiers changements du marché du travail en France*. Rapport d'étude, Les études Decryptia, Mprog, octobre 2026. DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.23261593>.

© 2026 Sylvain Marsol. Ce rapport est diffusé sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) : il peut être partagé et adapté, y compris à des fins commerciales, à condition d'en citer l'auteur. Les données citées restent la propriété de leurs auteurs respectifs.

Sommaire

Résumé.....	2
Abstract.....	3
1. Introduction.....	5
1.1. Question et périmètre.....	5
1.2. Exposition, adoption, effet.....	5
2. Méthode.....	6
3. L'adoption de l'IA générative en France.....	7
3.1. Une diffusion rapide, concentrée dans les grandes entreprises.....	7
3.2. Des usages orientés vers les fonctions support.....	8
3.3. Un usage individuel en retrait par rapport aux États-Unis.....	8
3.4. Les freins déclarés.....	9
4. L'exposition des métiers.....	10
4.1. Une mesure en part de tâches.....	10
4.2. Des métiers qualifiés en première ligne.....	11
4.3. Les usages observés.....	11
4.4. Des métiers peu exposés.....	11
5. Les premiers effets observés sur l'emploi et les recrutements.....	13
5.1. L'absence d'effet agrégé sur l'emploi et les salaires.....	13
5.2. En France, un recul relatif des offres d'emploi dans les métiers exposés.....	13
5.3. Les jeunes diplômés, premiers concernés ?.....	14
5.4. Les premières évolutions des pratiques de recrutement.....	14
6. Productivité, contenu du travail et conditions de travail.....	16
6.1. Des gains de temps réels mais limités.....	16
6.2. Le décrochage de la productivité française.....	16
6.3. Les effets sur le contenu du travail.....	17
7. Compétences, formation et enjeux pour les systèmes d'information.....	18
7.1. Un effort de formation encore limité.....	18
7.2. Le cadre réglementaire.....	18
7.3. Implications pour les directions des systèmes d'information.....	19
8. Limites et pistes de recherche.....	20
8.1. Limites des données.....	20
8.2. Pistes de recherche.....	20
9. Recommandations.....	22
9.1. Pour les directions générales.....	22
9.2. Pour les directions des systèmes d'information et des ressources humaines.....	22
9.3. Pour les représentants du personnel.....	22
9.4. Pour les pouvoirs publics.....	22
Bibliographie.....	24
Textes juridiques.....	25
Sources secondaires.....	25

1. Introduction

1.1. Question et périmètre

Ce rapport examine les changements du marché du travail français qui peuvent, en l'état des connaissances à l'automne 2026, être rattachés à la diffusion de l'IA générative. Il ne propose pas de projection de l'emploi à long terme. Il dresse un état des lieux des données disponibles et de ce qu'elles permettent réellement de conclure.

La période étudiée commence le 30 novembre 2022, date de la mise en ligne de ChatGPT⁸, et s'achève en septembre 2026. Le champ principal est celui des entreprises et des salariés du secteur marchand en France. Des travaux menés au Danemark et aux États-Unis sont mobilisés à titre de comparaison, parce qu'ils reposent sur des données plus fines ou couvrent une période plus longue.

1.2. Exposition, adoption, effet

La littérature distingue trois notions que le débat public tend à confondre. L'exposition désigne la part des tâches d'un métier qu'un système d'IA pourrait techniquement accomplir. L'adoption renvoie à l'usage effectif de ces outils par les entreprises et par les salariés. L'effet, enfin, correspond aux variations mesurées de l'emploi, des salaires, des recrutements ou de la productivité. Les auteurs des principaux indices d'exposition rappellent eux-mêmes qu'un niveau d'exposition élevé ne préjuge ni de l'adoption ni de l'effet sur l'emploi⁹.

Le plan du rapport suit cette distinction. Après une présentation de la méthode (section 2), il traite successivement de l'adoption (section 3), de l'exposition (section 4), puis des effets observés sur l'emploi (section 5) et sur la productivité et le travail (section 6). Les sections 7 à 9 abordent les compétences, les limites des données et les recommandations.

⁸ OpenAI, « Introducing ChatGPT », 30 novembre 2022.

⁹ P. Gmyrek *et al.*, *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, OIT, document de travail n° 140, mai 2025, résumé ; Arquie *et al.*, *op. cit.*, p. 1 et 3 ; K. Tomlinson *et al.*, *Working with AI: Measuring the Applicability of Generative AI to Occupations*, arXiv:2507.07935, version 6, décembre 2025, section 3.

2. Méthode

Ce rapport est une revue de la littérature et des statistiques publiques disponibles au 9 octobre 2026. Il ne repose pas sur une collecte de données propre. Les sources ont été retenues lorsqu'elles publient leur méthode, la taille et la période de leur échantillon, et lorsque leurs auteurs ou l'institution qui les publie sont identifiés. Les sondages dont la méthode n'est pas accessible ont été écartés.

Les chiffres sont cités d'après les documents originaux, avec l'indication de la page, de la section ou de la figure concernée. Lorsqu'un document n'a pu être consulté qu'à travers une synthèse publiée par un tiers, la note le signale.

Les résultats mobilisés n'autorisent pas tous les mêmes conclusions. Nous distinguons donc quatre niveaux de preuve.

Tableau 1 – Niveaux de preuve des sources mobilisées

Niveau	Nature des données	Portée	Exemples
A. Causal	Données administratives avec groupe de comparaison	Attribuer un effet à l'IA, ou l'exclure	Humlum et Vestergaard (2025) ; CAE (2026) pour l'évaluation des aides
B. Descriptif	Statistique publique, grandes bases de données	Décrire une évolution sans en isoler la cause	Insee (2026) ; Aghion <i>et al.</i> (2025) ; Brynjolfsson <i>et al.</i> (2026)
C. Déclaratif	Enquêtes auprès des actifs	Rendre compte des usages et opinions déclarés	Bick <i>et al.</i> (2026) ; Apec (2026)
D. Prospectif	Indices d'exposition des tâches	Évaluer un potentiel technique	Arquié <i>et al.</i> (2026) ; Gmyrek <i>et al.</i> (2025)

Source : élaboration de l'auteur.

Un point de vigilance concerne les chiffres d'exposition. L'étude de Coface et de l'Observatoire des emplois menacés et émergents (OEM) a été largement reprise dans la presse sous la forme « 5 millions d'emplois menacés »¹⁰. Or ses auteurs précisent que leur indicateur mesure une exposition technique brute à l'automatisation et non des destructions nettes d'emplois. Il ne tient compte ni de la demande, ni de la création de tâches nouvelles, ni des freins à l'adoption¹¹. Nous retenons ici l'indicateur tel que les auteurs le définissent.

¹⁰ Voir notamment *Journal du Geek*, article du 22 mars 2026, reprenant un article du *Monde* du 18 mars 2026.

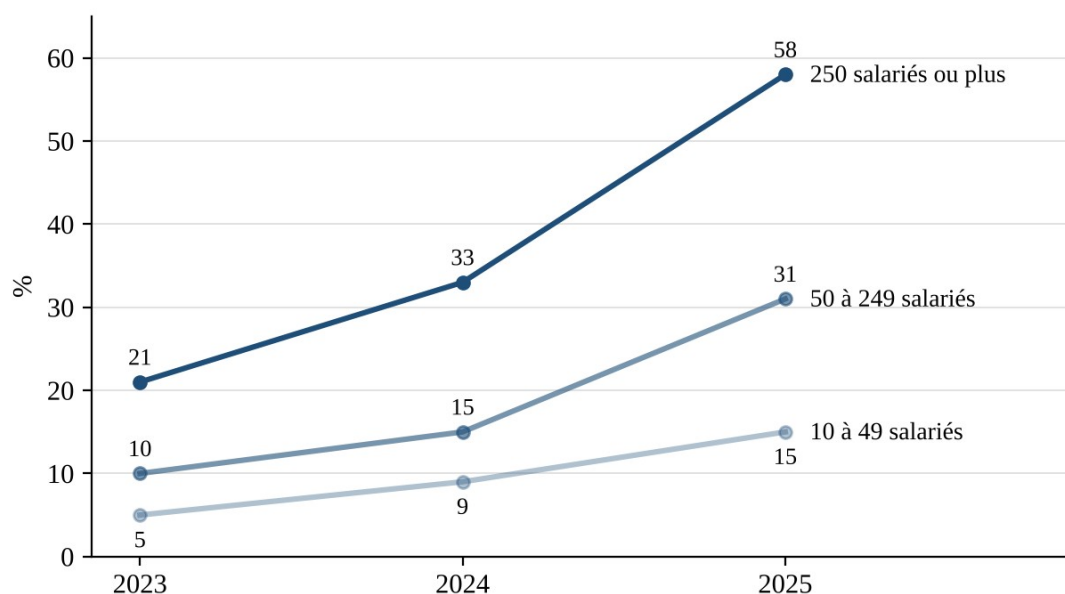
¹¹ Arquié *et al.*, *op. cit.*, p. 1 et 3.

3. L'adoption de l'IA générative en France

3.1. Une diffusion rapide, concentrée dans les grandes entreprises

D'après l'enquête TIC-entreprises de l'Insee, 18 % des entreprises de dix salariés ou plus implantées en France déclarent utiliser au moins une technologie d'intelligence artificielle en 2025, contre 10 % en 2024 et 6 % en 2023¹². La France se situe légèrement en deçà de la moyenne de l'Union européenne (20 %) et nettement derrière le Danemark (42 %)¹³.

Graphique 1 – Part des entreprises utilisant au moins une technologie d'IA, selon la taille, France, 2023-2025 (en %)



Source : Insee (2026), figure 1, enquêtes TIC-entreprises 2023 à 2025. Champ : entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs principalement marchands, hors agriculture et activités financières.

L'écart entre grandes et petites entreprises s'est creusé sur la période : il est passé de 16 à 43 points entre les entreprises de 250 salariés ou plus et celles de 10 à 49 salariés (graphique 1). Comme les grandes entreprises concentrent une part importante de l'emploi, 59 % de l'emploi du champ se trouve en 2025 dans une entreprise utilisatrice, contre 40 % en 2024. L'Insee précise que ce chiffre ne signifie pas que 59 % des salariés utilisent eux-mêmes l'IA¹⁴.

L'IA générative au sens strict reste minoritaire. Parmi les entreprises utilisatrices, 43 % recourent à des outils de génération de texte ou de parole¹⁵, ce qui représente, selon le CAE, 8 % de l'ensemble des entreprises en France contre 9 % dans l'Union européenne¹⁶.

¹² Insee, *op. cit.*, section « Le taux d'usage de l'IA multiplié par trois depuis 2023 » et figure 1.

¹³ CAE, *op. cit.*, p. 7.

¹⁴ Insee, *op. cit.*, section « Le taux d'usage de l'IA multiplié par trois depuis 2023 ».

¹⁵ *Ibid.*, section « Le recours à des technologies souvent multiples ».

¹⁶ CAE, *op. cit.*, p. 7.

Les écarts sectoriels sont marqués. Le taux d'usage atteint 59 % dans l'information-communication et 33 % dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, contre 17 % dans l'industrie manufacturière, 10 % dans la construction et 9 % dans les transports et l'entreposage¹⁷.

3.2. Des usages orientés vers les fonctions support

Mesurées en part des salariés des entreprises utilisatrices, les finalités les plus fréquentes sont la sécurité informatique (39 %), l'organisation des processus administratifs (38 %) et la recherche et l'innovation (35 %). La comptabilité, le contrôle de gestion et la gestion financière suivent (30 %)¹⁸. Ces usages relèvent pour l'essentiel du périmètre des systèmes d'information et des fonctions de gestion.

3.3. Un usage individuel en retrait par rapport aux États-Unis

L'enquête de l'Insee porte sur l'usage organisé par l'entreprise. Elle n'inclut en principe pas l'usage individuel que les salariés peuvent faire, par exemple, d'un assistant conversationnel¹⁹. Les enquêtes menées directement auprès des actifs complètent donc ce tableau.

Selon le CAE, 28 % des actifs français déclarent utiliser l'IA générative dans un cadre professionnel, contre 43 % aux États-Unis ; elle concernerait 7 % des heures travaillées en France contre 13 % outre-Atlantique²⁰. Ces chiffres proviennent d'une enquête harmonisée conduite en 2025 et 2026 auprès d'environ 55 000 actifs de sept pays. La moyenne des six pays européens étudiés s'établit à 32 % en 2026, de 25,6 % en Italie à 36,3 % au Royaume-Uni²¹.

Environ 55 % de l'écart entre les pays européens enquêtés et les États-Unis tiendrait à des effets de composition, c'est-à-dire à la structure sectorielle et à la taille des entreprises ; le reste est attribué aux pratiques managériales²². Bick *et al.* montrent en effet que l'adoption dépend fortement de l'attitude de l'employeur. La part des actifs déclarant à la fois être encouragés à utiliser l'IA et disposer d'un outil fourni par leur employeur atteint 42 % aux États-Unis, contre 17 % en France, l'une des proportions les plus faibles de l'échantillon²³. L'étude danoise de Humlum et Vestergaard aboutit à une conclusion proche : l'encouragement de l'employeur fait passer le taux d'usage d'un salarié type de 47 % à 83 %²⁴.

¹⁷ Insee, *op. cit.*, section « Six entreprises sur dix utilisent l'IA dans le secteur de l'information-communication » et figure 1.

¹⁸ *Ibid.*, section « Toutes les finalités d'utilisation augmentent » et figure 3.

¹⁹ *Ibid.*, encadré « Sources et méthodes ».

²⁰ CAE, *op. cit.*, p. 7, et constat 5, p. 8.

²¹ Bick *et al.*, *op. cit.*, introduction, p. 2 ; section 2.1, p. 5-6 ; section 3.1, p. 12. L'enquête a été menée en mai-juin 2025 et en janvier-février 2026 auprès d'actifs âgés de 18 à 67 ans (N = 55 415).

²² CAE, *op. cit.*, p. 7.

²³ Bick *et al.*, *op. cit.*, section 4.2 et figure 14b, p. 28.

²⁴ Humlum et Vestergaard, *op. cit.*, p. 2, et figure 2, p. 39.

Chez les cadres, l'Apec observe que la moitié des cadres en poste utilisent l'IA générative au moins une fois par semaine en 2026, soit quinze points de plus qu'en 2025²⁵.

3.4. Les freins déclarés

Parmi les entreprises qui n'utilisent pas l'IA, 71 % invoquent son absence d'utilité et 54 % le manque d'expertise, ce dernier motif étant le plus cité (73 %) par les entreprises de 250 salariés ou plus. Chez les utilisatrices, les difficultés tiennent au manque d'expertise (53 %), à la protection des données (43 %) et au manque de clarté du cadre juridique (42 %)²⁶.

Le CAE souligne en outre un frein économique : les coûts d'adoption, liés à la réorganisation, aux données et à la formation, précèdent les gains, selon une dynamique dite de « courbe en J »²⁷. Cette dynamique pèse vraisemblablement davantage sur les entreprises aux ressources limitées.

²⁵ Apec, *Les cadres et l'IA*, mai 2026, p. 3 et 5. Enquête en ligne auprès de 2 000 cadres du secteur privé et enquête téléphonique auprès de 1 000 entreprises, mars 2026.

²⁶ Insee, *op. cit.*, section « La moitié des entreprises n'utilisant pas l'IA évoquent le manque d'expertise ».

²⁷ CAE, *op. cit.*, p. 8, qui s'appuie sur E. Brynjolfsson, D. Rock et C. Syverson (voir bibliographie).

4. L'exposition des métiers

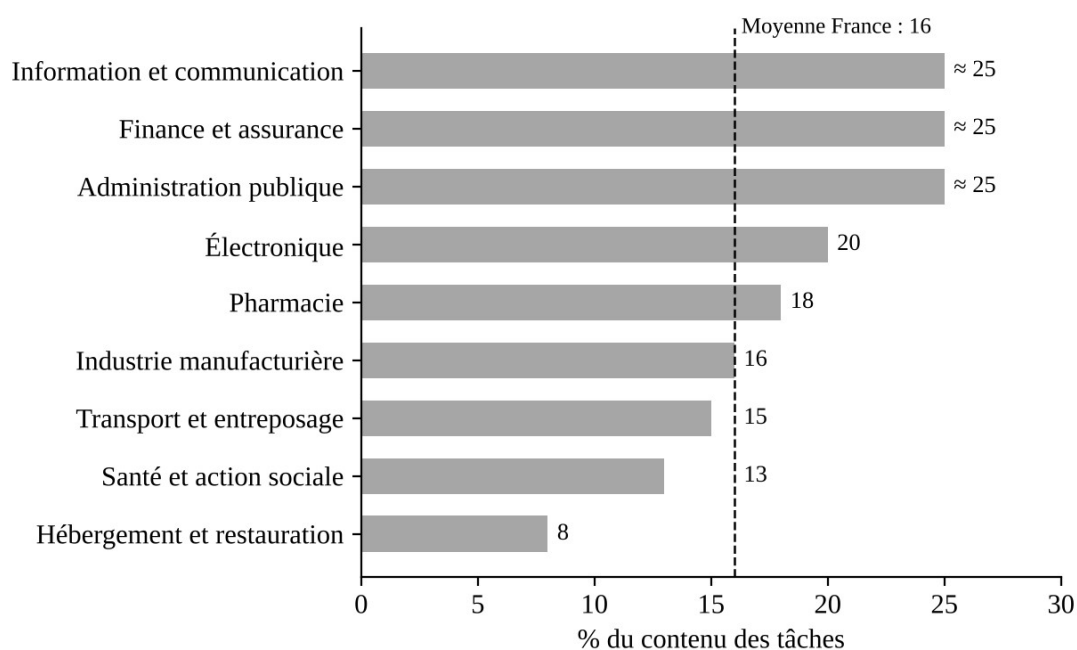
Les vagues d'automatisation antérieures portaient principalement sur des tâches routinières, manuelles ou cognitives. L'IA générative s'en distingue : les métiers qu'elle expose le plus sont des métiers qualifiés, souvent bien rémunérés²⁸.

4.1. Une mesure en part de tâches

L'étude publiée en avril 2026 par Coface et l'OEM constitue la source la plus détaillée pour la France. Elle décompose les 923 métiers de la base américaine O*NET en tâches, puis en actions élémentaires définies par un verbe, un objet et un contexte, notées selon des règles fixes et reproductibles²⁹.

Dans le scénario central retenu par les auteurs, 16 % du contenu des tâches serait automatisable en moyenne en France³⁰. Sur l'ensemble des 923 métiers, 120 (13 %) dépassent le seuil de 30 % de tâches automatisables, tandis que 136 (15 %) restent en deçà de 5 %³¹.

Graphique 2 – Part du contenu des tâches techniquement automatisable par l'IA, par secteur, France (en %)



Source : Arquíe, Duthoit et Subileau (2026), graphique 6, p. 8, scénario « Special Agent ». Note : les auteurs indiquent des valeurs « proches de 25 % » pour les trois premiers secteurs.

²⁸ D. Autor, F. Levy et R. Murnane, « The Skill Content of Recent Technological Change », *Quarterly Journal of Economics*, 2003 ; sur la relation entre exposition et rémunération : Arquíe et al., *op. cit.*, graphique 13, p. 11.

²⁹ Arquíe et al., *op. cit.*, p. 3-4.

³⁰ *Ibid.*, p. 2 et 9.

³¹ *Ibid.*, graphique 3, p. 6, et graphique 4, p. 7. Ces décomptes portent sur les métiers de la nomenclature, indépendamment du pays.

Les auteurs insistent sur la nature de cet indicateur. Il s'agit d'une exposition technique brute, qui ne tient compte ni de la demande, ni de l'apparition de tâches nouvelles, ni des frictions à l'adoption. Au-delà du seuil de 30 %, ils parlent de transformation structurelle du métier, et non de disparition³².

4.2. Des métiers qualifiés en première ligne

En France, quatre familles professionnelles dépassent 25 % de tâches exposées : le management et l'administration, les métiers créatifs et de contenu, les métiers juridiques et financiers, l'ingénierie et l'informatique. Les services à la personne en présentiel et les métiers qualifiés de la production restent sous le seuil de 10 %³³. L'exposition croît avec le niveau de rémunération : pour les 10 % de salariés les mieux rémunérés, 20 % à 25 % des tâches seraient exposées, ce résultat portant sur l'ensemble des pays étudiés³⁴.

L'Organisation internationale du travail parvient à des conclusions comparables. Dans les pays à revenu élevé, 34 % de l'emploi relève de professions exposées à l'IA générative. Les emplois administratifs demeurent les plus exposés, et les femmes y sont surreprésentées : 9,6 % de l'emploi féminin se situe dans la catégorie d'exposition la plus élevée, contre 3,5 % de l'emploi masculin³⁵.

4.3. Les usages observés

Les indices d'exposition reposent sur la description des tâches. Une équipe de Microsoft Research a adopté la démarche inverse en analysant environ 200 000 conversations anonymisées avec l'assistant Bing Copilot, afin d'identifier les activités que les utilisateurs confient effectivement à l'IA. Les activités les plus fréquentes et les mieux réussies relèvent du travail d'information : produire, traiter et communiquer de l'information³⁶. Les groupes professionnels qui obtiennent les scores d'applicabilité les plus élevés sont ceux des médias et de la communication, des représentants commerciaux dans les services et des employés chargés de l'information et de la tenue des dossiers³⁷. Les auteurs soulignent que ces scores ne préjugent pas des effets sur l'emploi et les salaires, qui dépendront de décisions d'entreprise difficiles à anticiper³⁸.

4.4. Des métiers peu exposés

Les métiers qui requièrent une présence physique, un geste technique ou une relation de soin restent peu exposés. Parmi les 136 métiers dont moins de 5 % des tâches sont automatisables, 84

³² *Ibid.*, p. 1 et 3.

³³ *Ibid.*, graphique 5, p. 8.

³⁴ *Ibid.*, graphique 13, p. 11.

³⁵ Gmyrek *et al.*, *op. cit.*, résumé.

³⁶ Tomlinson *et al.*, *op. cit.*, résumé.

³⁷ *Ibid.*, section 2.2, tableau 1.

³⁸ *Ibid.*, section 3.

relèvent de la production, du bâtiment et de l'extraction, ou de l'installation et de la maintenance³⁹.

³⁹ Arquíe *et al.*, *op. cit.*, p. 7.

5. Les premiers effets observés sur l’emploi et les recrutements

À l’automne 2026, aucune étude ne met en évidence d’effet de l’IA générative sur le niveau global de l’emploi ou des salaires. Les premiers changements perceptibles portent sur les flux de recrutement, et plus particulièrement sur l’embauche de débutants dans les métiers qualifiés exposés.

5.1. L’absence d’effet agrégé sur l’emploi et les salaires

L’étude la plus robuste sur ce point porte sur le Danemark. Humlum et Vestergaard appartiennent deux enquêtes, conduites fin 2023 et en 2024 auprès d’environ 25 000 salariés de 7 000 établissements dans onze métiers exposés, aux registres administratifs de rémunérations et d’heures travaillées⁴⁰. Leurs estimations en doubles différences concluent à des effets nuls, estimés avec précision, sur les revenus, les heures et les salaires horaires : les intervalles de confiance excluent des effets moyens supérieurs à 1 %⁴¹. Les établissements où l’adoption est la plus forte ne se distinguent pas non plus par l’évolution de leur emploi total, et seuls 3 % à 7 % du temps gagné se traduisent par une hausse des rémunérations⁴².

À partir de leurs enquêtes européennes et américaines, Bick *et al.* ne trouvent pas davantage de lien systématique entre l’adoption récente de l’IA et l’évolution de l’emploi par secteur⁴³.

5.2. En France, un recul relatif des offres d’emploi dans les métiers exposés

La principale étude disponible pour la France est celle d’Aghion, Bergeaud, Bunel et Delbouve. Elle exploite plus de 130 millions d’offres d’emploi publiées en ligne depuis 2019 et rassemblées dans la base JOCAS de la Dares⁴⁴. Deux résultats en ressortent.

D’une part, les offres d’emploi des professions les plus exposées à l’IA générative diminuent significativement par rapport aux autres environ un an et demi après la mise en ligne de ChatGPT⁴⁵. D’autre part, les entreprises qui recrutaient des profils spécialisés en IA en 2019-2020 affichent, quatre ans plus tard, un emploi total et un chiffre d’affaires supérieurs d’environ 10 % à ceux d’entreprises comparables⁴⁶.

Ces résultats ne sont pas contradictoires : l’IA peut réduire la demande de travail pour certaines tâches tout en soutenant la croissance des entreprises qui l’adoptent. Les auteurs rappellent par

⁴⁰ Humlum et Vestergaard, *op. cit.*, p. 1, et section 1.5, p. 7.

⁴¹ *Ibid.*, p. 3, et section 4.2, p. 23.

⁴² *Ibid.*, section 5.2, p. 30, et section 4.3, p. 26. Les auteurs signalent que les estimations de transmission aux revenus manquent de puissance statistique.

⁴³ Bick *et al.*, *op. cit.*, p. 4.

⁴⁴ Aghion *et al.*, *op. cit.*, section 2.1, p. 7. Le résumé du document mentionne « plus de 120 millions » d’annonces. Ce document, daté du 10 juillet 2025, n’a pas été publié dans une revue à comité de lecture et comporte des passages inachevés ; ses résultats doivent être considérés comme provisoires.

⁴⁵ *Ibid.*, section 4.1, p. 19, et figure 5, p. 20.

⁴⁶ *Ibid.*, section 5, p. 26-27, et figure 8. L’estimation porte sur 97 entreprises traitées et 2 297 entreprises témoins.

ailleurs que les offres d'emploi mesurent des flux de demande de travail et non le stock d'emplois⁴⁷.

5.3. Les jeunes diplômés, premiers concernés ?

Aux États-Unis, Brynjolfsson, Chandar et Chen exploitent les données de paie de l'entreprise ADP, qui gère la rémunération de plus de 26 millions de salariés⁴⁸. Dans les métiers les plus exposés, l'emploi des 22-25 ans se situe désormais 19 % en dessous du niveau qu'il aurait atteint s'il avait évolué comme celui des métiers moins exposés ; cet écart était de 15 % un an plus tôt. Aucun écart comparable n'apparaît pour les salariés expérimentés⁴⁹.

L'ajustement passe principalement par une baisse des embauches de jeunes, et non par une hausse des départs. Il se concentre dans les métiers où l'IA se substitue aux tâches humaines plutôt que dans ceux où elle les complète⁵⁰. Les auteurs précisent qu'il s'agit de constats descriptifs et non d'estimations causales, et que l'ampleur mesurée dans les données ADP ne doit pas être extrapolée à l'ensemble de l'économie⁵¹.

Aucune étude ne mesure encore directement cet effet en France. L'Apec observe certes un recul des recrutements de cadres ayant moins de six ans d'expérience, de 9 % en 2024 puis de 5 % en 2025, mais elle l'attribue au ralentissement de l'activité et à la prudence des employeurs⁵². Isoler la part éventuelle de l'IA dans ce recul constitue l'une des questions de recherche prioritaires (section 8).

5.4. Les premières évolutions des pratiques de recrutement

Les entreprises anticipent une évolution des compétences recherchées : 38 % des grandes entreprises envisagent une évolution des compétences attendues chez les cadres⁵³. Environ deux entreprises sur dix accordent déjà de l'importance à la maîtrise de l'IA lors du recrutement, et 53 % des grandes entreprises prévoient de lui donner davantage de poids⁵⁴. Du côté des candidats, 31 % des cadres ayant effectué des démarches de recherche d'emploi ont utilisé l'IA générative à cette fin, contre 15 % fin 2024⁵⁵.

Ce dernier constat suggère une hypothèse que les données disponibles ne permettent pas encore de tester. La généralisation de candidatures rédigées avec l'IA pourrait réduire la valeur

⁴⁷ *Ibid.*, section 5, p. 24.

⁴⁸ Brynjolfsson *et al.*, *op. cit.*, section 1.1, p. 6. L'échantillon est un panel cylindré d'entreprises observées mensuellement de janvier 2021 à juin 2026.

⁴⁹ *Ibid.*, résumé, et section 2.2, p. 8.

⁵⁰ *Ibid.*, résumé ; section 2.4, p. 16 ; section 2.5, p. 17.

⁵¹ *Ibid.*, introduction, p. 4, et section 5, p. 28.

⁵² Apec, *Prévisions Apec 2026*, avril 2026, cité d'après *L'Étudiant*, « Les recrutements de jeunes cadres encore en baisse en 2025 selon l'Apec », avril 2026. Le document original n'a pas été consulté.

⁵³ Apec, *Les cadres et l'IA*, *op. cit.*, p. 25.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 26-27.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 29.

informative du CV et de la lettre de motivation, et conduire les recruteurs à privilégier les mises en situation.

6. Productivité, contenu du travail et conditions de travail

6.1. Des gains de temps réels mais limités

Au Danemark, les salariés utilisateurs déclarent un gain moyen de 2,8 % de leur temps de travail, soit environ 25 minutes par journée d'utilisation. Ce gain varie de 0,6 % chez les enseignants dont l'établissement n'encourage pas l'usage à 6,8 % chez les professionnels du marketing encouragés par leur employeur⁵⁶. Rapporté à l'ensemble des actifs, utilisateurs ou non, le gain agrégé est estimé à 2,3 % des heures travaillées aux États-Unis et à 1,4 % en Europe⁵⁷.

Une partie du temps gagné est réaffectée : 17 % des utilisateurs danois déclarent que l'IA a créé de nouvelles tâches, au premier rang desquelles l'intégration de l'outil dans leur travail⁵⁸.

6.2. Le décrochage de la productivité française

Entre 1995 et 2025, la productivité horaire du travail a progressé de 0,8 % par an en France, contre 1,1 % dans la zone euro et 1,7 % aux États-Unis. Le rythme français s'est progressivement ralenti : 1,7 % par an entre 1995 et 2005, 0,7 % entre 2005 et 2015, puis 0,2 % entre 2015 et 2025. Depuis 2015, ce ralentissement s'explique entièrement par des pertes de productivité à l'intérieur des secteurs, et non par des réallocations de l'emploi entre secteurs⁵⁹.

Selon le CAE, 86 % de l'écart de productivité avec les États-Unis se concentre dans les secteurs liés aux technologies numériques : 64 % dans les secteurs utilisateurs, où se joue leur diffusion, et 22 % dans les secteurs producteurs⁶⁰. L'exemple des services scientifiques et techniques illustre la nature du problème. La France y investit désormais 6,7 % de sa valeur ajoutée dans le numérique, contre 4,3 % aux États-Unis, mais la productivité y recule de 0,5 % par an, alors qu'elle progresse de 2,8 % par an outre-Atlantique⁶¹.

Le CAE estime qu'un alignement de l'investissement numérique français sur le niveau américain aurait permis de résorber 25 % à 50 % de l'écart de productivité en 2005, mais seulement 15 % à 30 % en 2025⁶². Le déficit ne tient donc plus principalement au volume d'investissement. Les travaux sur les technologies à usage général montrent que leur rendement dépend d'investissements immatériels complémentaires, comme la formation, la réorganisation des processus et la constitution de données, dont l'effet sur la productivité n'apparaît qu'avec

⁵⁶ Humlum et Vestergaard, *op. cit.*, section 3.1, p. 14-15, figure 4b et tableau 2.

⁵⁷ Bick *et al.*, *op. cit.*, section 5.1.2 et figure 17a, p. 33.

⁵⁸ Humlum et Vestergaard, *op. cit.*, section 3.2, p. 16, et figure 5.

⁵⁹ CAE, *op. cit.*, p. 1 ; p. 3 et figure 1 ; p. 4. Le résumé de la note mentionne la zone euro et le constat 2 l'Union européenne pour le chiffre de 1,1 %.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 5, et figure 2.

⁶¹ *Ibid.*, p. 5.

⁶² *Ibid.*, figure 3 et constat 4, p. 6.

retard⁶³. Pour les directions des systèmes d'information, ce diagnostic déplace la question de l'outil vers celle de son intégration dans les processus.

6.3. Les effets sur le contenu du travail

Les données d'usage indiquent que l'IA générative prend d'abord en charge des activités de production, de traitement et de communication d'information⁶⁴. Le travail humain tend alors à se recentrer sur la vérification, l'arbitrage et le traitement des cas complexes. Ce déplacement peut avoir un coût : si l'outil absorbe les tâches simples sans que l'organisation du travail soit revue, la charge peut se concentrer sur les situations les plus exigeantes. À notre connaissance, aucune étude française ne mesure encore cet effet pour l'IA générative ; il s'agit d'une hypothèse de recherche (section 8).

Les Européens restent majoritairement favorables à l'usage de l'IA au travail, tout en demandant qu'il soit encadré. Plus de 60 % en ont une opinion positive, et 84 % estiment qu'elle doit être soigneusement encadrée pour protéger la vie privée et garantir la transparence⁶⁵.

⁶³ E. Brynjolfsson, D. Rock et C. Syverson, « The Productivity J-Curve: How Intangibles Complement General Purpose Technologies », *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2021.

⁶⁴ Tomlinson *et al.*, *op. cit.*, résumé.

⁶⁵ Commission européenne, *Artificial Intelligence and the Future of Work*, Eurobaromètre spécial 554, février 2025.

7. Compétences, formation et enjeux pour les systèmes d'information

Les écarts d'adoption décrits dans la section 3 tiennent pour une large part à des choix d'organisation : l'encouragement explicite de l'employeur, la mise à disposition d'outils internes et la formation. Ces choix relèvent autant de la gouvernance des systèmes d'information que de la gestion des ressources humaines.

7.1. Un effort de formation encore limité

En 2026, 29 % des cadres déclarent avoir été formés à l'IA, le plus souvent dans le cadre de formations génériques plutôt que liées à leur métier⁶⁶. Au Danemark, 30 % des salariés des métiers exposés avaient déjà suivi une formation en 2024⁶⁷. Le manque d'expertise constitue par ailleurs le premier frein cité par les entreprises françaises, qu'elles utilisent l'IA ou non⁶⁸.

Les freins déclarés, notamment la protection des données et l'incertitude juridique, ainsi que le risque d'erreurs factuelles propre à ces modèles, indiquent que les compétences utiles dépassent la formulation de requêtes. Elles comprennent la vérification des résultats, la connaissance des règles de protection des données et la capacité à reconcevoir un processus de travail.

7.2. Le cadre réglementaire

Depuis le 2 février 2025, le règlement européen sur l'intelligence artificielle impose aux fournisseurs et aux dépoyeurs de systèmes d'IA de prendre des mesures pour garantir un niveau suffisant de maîtrise de l'IA à leur personnel⁶⁹. Les systèmes utilisés pour le recrutement, l'évaluation ou la gestion des travailleurs sont classés à haut risque⁷⁰. L'accord provisoire sur l'« omnibus numérique », approuvé par le Parlement européen le 16 juin 2026, reporte au 2 décembre 2027 l'application des obligations relatives à ces systèmes ; son adoption définitive par le Conseil restait à confirmer à la date de rédaction⁷¹.

En droit français, le comité social et économique est consulté sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise⁷², et le règlement général sur la protection des données s'applique dès lors que des données personnelles de salariés ou de candidats sont traitées⁷³.

⁶⁶ Apec, *Les cadres et l'IA*, *op. cit.*, p. 3 et 24.

⁶⁷ Humlum et Vestergaard, *op. cit.*, section 2.1, p. 8.

⁶⁸ Insee, *op. cit.*, section « La moitié des entreprises n'utilisant pas l'IA évoquent le manque d'expertise ».

⁶⁹ Règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024, article 4 ; date d'application fixée par l'article 113.

⁷⁰ *Ibid.*, annexe III, point 4.

⁷¹ Vote du Parlement européen en séance plénière du 16 juin 2026 (423 voix pour, 57 contre, 174 abstentions), d'après la synthèse publiée par l'European Outdoor Group le 17 juin 2026. Le texte officiel n'a pas été consulté.

⁷² Code du travail, article L. 2312-8.

⁷³ Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.

7.3. Implications pour les directions des systèmes d'information

Les résultats présentés plus haut conduisent à quatre orientations. La première consiste à fournir un outil interne sécurisé : la mise à disposition d'un outil par l'employeur est l'un des deux facteurs qui expliquent l'écart d'usage avec les États-Unis⁷⁴, et son absence laisse les salariés recourir à des outils personnels hors de tout contrôle. La deuxième est d'encadrer l'usage par une charte, dont seules 27 % des grandes entreprises disposaient en 2026⁷⁵. La troisième porte sur les données, dont la qualité et la gouvernance conditionnent le rendement des outils. La quatrième consiste à reconcevoir les processus plutôt qu'à se limiter au déploiement de l'outil, conformément aux enseignements de la section 6.2.

⁷⁴ Bick *et al.*, *op. cit.*, section 4.2.

⁷⁵ Apec, *Les cadres et l'IA*, *op. cit.*, p. 15.

8. Limites et pistes de recherche

8.1. Limites des données

Les données disponibles permettent de mesurer avec précision l'adoption de l'IA par les entreprises, mais pas encore ses effets sur l'emploi en France. Plusieurs limites doivent être gardées à l'esprit.

Les mesures d'adoption ne sont pas comparables entre elles. L'Insee mesure un usage organisé par l'entreprise, tandis que les enquêtes auprès des actifs portent sur des usages déclarés individuellement ; Bick *et al.* soulignent eux-mêmes que les enquêtes auprès des entreprises et des actifs définissent l'adoption différemment⁷⁶.

Les indices d'exposition reposent sur des nomenclatures de métiers construites hors de France, O*NET pour Coface et l'OEM, la classification internationale type des professions pour l'OIT, ensuite pondérées par la structure de l'emploi de chaque pays⁷⁷. Le contenu effectif d'un métier peut différer en France.

Le recul temporel reste court. Les études causales portent principalement sur 2023 et 2024 et ne couvrent pas les outils capables d'enchaîner des tâches de manière autonome, dont la diffusion est plus récente.

La conjoncture brouille le signal. Le recul des recrutements de jeunes cadres en France coïncide avec un ralentissement de l'activité⁷⁸, et seule une méthode adaptée permettra de distinguer les deux effets.

Enfin, plusieurs chiffres largement diffusés, comme celui de « 5 millions d'emplois menacés » ou des taux d'adoption supérieurs à 75 % présentés comme français, reposent sur des reprises de presse dont la source primaire ne porte pas sur la France ou n'a pu être retrouvée. Ils ont été écartés.

8.2. Pistes de recherche

Cinq questions nous paraissent prioritaires. La première est de savoir si les jeunes diplômés français connaissent la même évolution qu'aux États-Unis ; les déclarations sociales nominatives (DSN) permettraient de reproduire l'analyse de Brynjolfsson *et al.* par âge et par métier. La deuxième porte sur l'intensification éventuelle du travail, qui pourrait être étudiée en intégrant des questions sur l'usage de l'IA dans l'enquête Conditions de travail de la Dares. La troisième concerne le rendement de l'IA dans les PME, mesurable par l'appariement des enquêtes TIC avec les données comptables des entreprises. La quatrième vise le rôle de la gouvernance des systèmes d'information : l'outillage interne, les chartes et la formation

⁷⁶ Insee, *op. cit.*, encadré « Sources et méthodes » ; Bick *et al.*, *op. cit.*

⁷⁷ Arquié *et al.*, *op. cit.*, p. 4 ; Gmyrek *et al.*, *op. cit.*

⁷⁸ Voir note 52.

modifient-ils les gains observés ? La dernière porte sur l'apparition de tâches et de compétences nouvelles, que l'analyse des offres d'emploi permet de suivre.

9. Recommandations

Les recommandations qui suivent découlent des résultats présentés dans ce rapport. Elles visent moins l’acquisition de nouveaux outils que l’organisation de leur usage.

9.1. Pour les directions générales

L’encouragement explicite de l’employeur étant le facteur d’adoption le plus déterminant identifié par la littérature (section 3.3), il importe d’afficher une position claire sur l’usage de l’IA. Les premiers déploiements gagnent à se concentrer sur un petit nombre de processus à fort volume de travail d’information, comme la relation client, le reporting ou la documentation, dont les gains peuvent être mesurés avant toute extension. Il convient enfin de prévoir dans le budget la phase d’apprentissage pendant laquelle les coûts précèdent les gains (section 3.4).

9.2. Pour les directions des systèmes d’information et des ressources humaines

1. Déployer un outil interne sécurisé, accompagné d’une charte d’usage établie avec le délégué à la protection des données.
2. Former par métier plutôt que par modules génériques, et documenter ces actions au titre de l’article 4 du règlement européen sur l’IA.
3. Intégrer l’exposition des métiers de l’entreprise à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
4. Repenser les parcours d’apprentissage des débutants lorsque l’IA prend en charge les tâches qui leur étaient confiées, faute de quoi l’entreprise risque de manquer de profils expérimentés à moyen terme (section 5.3).
5. Suivre la charge de travail des équipes équipées, afin que le temps gagné ne se traduise pas par une intensification du travail (section 6.3).

9.3. Pour les représentants du personnel

1. Veiller à la consultation du CSE lors de l’introduction d’outils d’IA, conformément à l’article L. 2312-8 du Code du travail.
2. Intégrer l’IA à la négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail : contrôle de l’activité, données personnelles, droit à la déconnexion, accès à la formation.

9.4. Pour les pouvoirs publics

Le CAE formule quatre recommandations : développer des aides ciblées et temporaires à l’adoption de l’IA, en portant l’effort à 0,02 % du PIB, soit environ 600 millions d’euros par an ; consacrer au moins 0,2 point de PIB par an à un nouveau programme d’appels à projets, « France 2040 » ; poursuivre l’évaluation de France 2030 ; mieux cibler le crédit d’impôt

recherche en supprimant le taux réduit applicable aux dépenses de R&D au-delà de 100 millions d'euros⁷⁹.

Ces propositions s'appuient sur l'évaluation de 111 appels à projets opérés par Bpifrance, représentant 7,5 milliards d'euros d'aides. Trois ans après l'octroi, 100 000 euros d'aide permettent la création d'environ un emploi, de 500 000 euros de valeur ajoutée et de 130 000 euros de dépenses de R&D ; les entreprises lauréates versent en outre 218 000 euros de prélèvements obligatoires supplémentaires. Le CAE en conclut que ces aides sont autofinancées à cet horizon. Ses propres tests de sensibilité indiquent que cette conclusion ne serait remise en cause que si l'effet direct était surestimé de plus de 54 %⁸⁰.

Nous y ajoutons une proposition : ouvrir aux chercheurs l'accès aux données nécessaires, en particulier l'appariement des DSN avec l'enquête TIC, afin de mesurer rapidement les effets de l'IA sur l'insertion des jeunes actifs.

⁷⁹ CAE, *op. cit.*, recommandations 1 à 4, p. 10, 12 et 13.

⁸⁰ *Ibid.*, p. 10-11, et note 31 de la publication.

Bibliographie

Sources consultées entre le 1^{er} et le 9 octobre 2026.

- AGHION, Philippe, BERGEAUD, Antonin, BUNEL, Simon et DELBOUVE, Paul, 2025. *Diffusion de l'intelligence artificielle en France*. Document non publié, 10 juillet 2025. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [https://www.hec.edu/sites/default/files/documents/Diffusion de l'Intelligence Artificielle en France Philippe Aghion-Antonin Bergeaud-Simon Bunel-Paul Delbouve Juillet 2025.pdf](https://www.hec.edu/sites/default/files/documents/Diffusion%20de%20l'Intelligence%20Artificielle%20en%20France%20Philippe%20Aghion-Antonin%20Bergeaud-Simon%20Bunel-Paul%20Delbouve%20Juillet%202025.pdf).
- APEC, 2026. *Les cadres et l'IA*. Paris : Apec, collection Compétences, mai 2026. ISBN 978-2-7336-1343-6. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2026-05/210526 - Etude Apec - Cadres et IA.pdf](https://www.banquedesterritoires.fr/sites/default/files/2026-05/210526%20-%20Etude%20Apec%20-%20Cadres%20et%20IA.pdf).
- ARQUIÉ, Axelle, DUTHOIT, Aurélien et SUBILEAU, Galeran, 2026. *The Next Automation Frontier: A Scenario Map of AI Labour Exposure*. Coface Economic Publications, Focus, avril 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.agendaconstructiilor.ro/docs/2026/coface-ai.pdf>.
- AUTOR, David H., LEVY, Frank et MURNANE, Richard J., 2003. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, p. 1279-1333.
- BERGEAUD, Antonin, BUNEL, Simon, JARAVEL, Xavier et ROULET, Alexandra, 2026. *Comment lutter contre le décrochage de la productivité*. Les notes du Conseil d'analyse économique, n° 94, septembre 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [https://cae-eco.fr/static/pdf/CAE094 Productivite 260917.pdf](https://cae-eco.fr/static/pdf/CAE094%20Productivite%20260917.pdf).
- BICK, Alexander, BLANDIN, Adam, DEMING, David J., FUCHS-SCHÜNDELN, Nicola et JESSEN, Jonas, 2026. Mind the Gap: AI Adoption in Europe and the US. *Brookings Papers on Economic Activity*, printemps 2026, version présentée à la conférence des 26-27 mars 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2026/03/6 Bick-et-al unembargoed.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2026/03/6%20Bick-et-al%20unembargoed.pdf).
- BRYNJOLFSSON, Erik, CHANDAR, Bharat et CHEN, Ruyu, 2026. *Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence*. Stanford Digital Economy Lab, août 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2026/08/Canaries August2026.pdf](https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2026/08/Canaries%20August2026.pdf).
- BRYNJOLFSSON, Erik, ROCK, Daniel et SYVERSON, Chad, 2021. The Productivity J-Curve: How Intangibles Complement General Purpose Technologies. *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 13, n° 1, p. 333-372.
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2025. *Artificial Intelligence and the Future of Work*. Eurobaromètre spécial 554, février 2025. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/commission-survey-shows-most-europeans-support-use-artificial-intelligence-workplace>.
- GMYREK, Pawel, BERG, Janine, KAMIŃSKI, Karol, KONOPCZYŃSKI, Filip, ŁADNA, Agnieszka, NAFRADI, Balint, ROSŁANIEC, Konrad et TROSZYŃSKI, Marek, 2025. *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*. Genève : Organisation internationale du travail, document de travail n° 140, 20 mai 2025. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>.

HUMLUM, Anders et VESTERGAARD, Emilie, 2025. *Large Language Models, Small Labor Market Effects*. University of Chicago, Becker Friedman Institute, document de travail n° 2025-56, mai 2025. [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2025/04/BFI_WP_2025-56-3.pdf.

INSEE (LEFEBVRE, Clément), 2026. *Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2025*. Insee Première, n° 2120, 21 juillet 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/9025878>.

OPENAI, 2022. *Introducing ChatGPT*. 30 novembre 2022. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://openai.com/index/chatgpt/>.

TOMLINSON, Kiran, JAFFE, Sonia, WANG, Will, COUNTS, Scott et SURI, Siddharth, 2025. *Working with AI: Measuring the Applicability of Generative AI to Occupations*. arXiv:2507.07935, version 6, 22 décembre 2025. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://arxiv.org/abs/2507.07935>.

Textes juridiques

Code du travail, article L. 2312-8.

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD).

Règlement (UE) 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

Sources secondaires

EUROPEAN OUTDOOR GROUP, 2026. *European Parliament adopts provisional agreement on AI omnibus*. 17 juin 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.europeanoutdoorgroup.com/members-knowledge-hub/european-parliament-adopts-provisional-agreement-on-ai-omnibus>.

JOURNAL DU GEEK, 2026. Article du 22 mars 2026 sur l'étude Coface et OEM. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.journaldugeek.com/2026/03/22/jusqua-5-millions-demplois-concernes-lia-avance-a-pas-feutres-en-france/>.

L'ÉTUDIANT, 2026. *Les recrutements de jeunes cadres encore en baisse en 2025 selon l'Apec*. Avril 2026. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.letudiant.fr/jobsstages/les-recrutements-de-jeunes-cadres-encore-en-baisse-en-2025-selon-l-apec.html>.