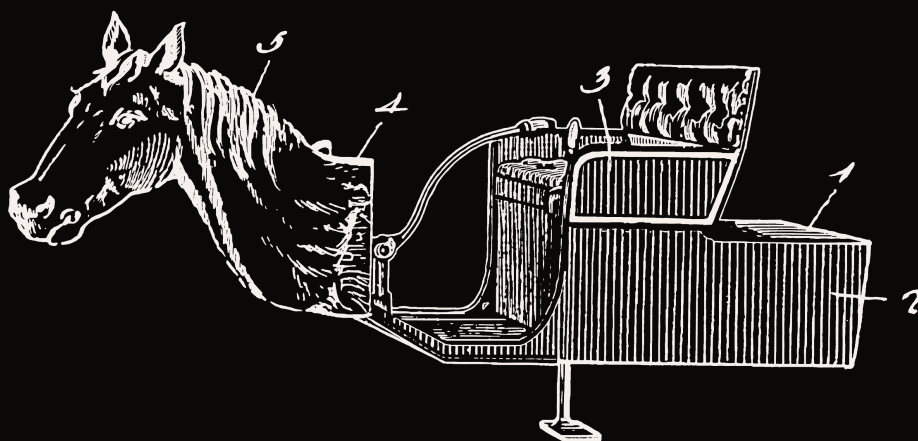


Quelles études conseiller à mes enfants ?

La réponse honnête est que la question est légèrement mal posée. Chercher le bon diplôme suppose que le problème vienne des compétences, or les faits montrent que le problème vient de l'échelle elle-même : on en retire les premiers échelons tout en laissant les plus hauts. Conseillez-leur d'étudier ce qui forge le jugement, et préoccupez-vous moins de la filière idéale que de savoir s'ils détiendront un jour un droit sur les machines qui font le travail.

Fig. 1.



David Vanheeswijck

Tiré du livre *The Horse Is Here to Stay* · Août 2026

Tous les parents d'adolescents se posent la question, sous une forme ou une autre. Quel diplôme offre encore des débouchés sûrs ? Le développement informatique est-il condamné ? Faut-il s'orienter vers les soins infirmiers, la plomberie ou un métier axé sur l'humain ?

Cette question repose sur une hypothèse : qu'il existe, quelque part dans la liste des filières, une bonne réponse, et qu'il suffirait de la trouver. Cela vaut la peine de déconstruire cette idée, car tout ce que l'on observe depuis trois ans indique une tout autre réalité.

CE QUI ARRIVE AUX PREMIERS EMPLOIS

Commençons par ce qui est mesurable. Trois économistes de Stanford ont analysé les données de paie de millions de salariés américains en observant les plus jeunes, âgés de 22 à 25 ans, dans les professions les plus exposées à l'IA. Entre 2022 et le milieu de l'année 2025, leur niveau d'emploi a reculé de 16 % par rapport à l'ensemble des autres travailleurs, et cet écart a atteint 19 % cet été. Les salariés plus âgés exerçant les mêmes métiers n'ont pas été touchés. Les jeunes travaillant dans des professions moins exposées non plus. Le recul se concentre précisément là où les carrières démarrent.

Les salaires confirment la tendance. Une étude portant sur 138 millions de profils professionnels américains montre que depuis la fin de 2022, les salaires d'embauche ont diminué de 4,5 % en moyenne, et de 6,3 % pour les postes débutants, alors que la rémunération des profils seniors s'est maintenue ou a progressé. La porte d'entrée dans la vie active se rétrécit par le bas.

CE QUI SURPREND

Voici ce qui distingue cette transition de toutes les paniques passées face aux machines : l'IA aide avant tout les débutants.

La meilleure preuve vient d'une étude menée auprès de 5 172 conseillers du service client d'un grand éditeur de logiciels, l'une des premières expériences de terrain rigoureuses sur cette technologie. L'assistance d'une IA a fait progresser la productivité de 15 % en moyenne, mais pour les salariés les plus récents et les moins expérimentés, le gain a atteint 30 %. Les nouvelles recrues ayant deux mois d'ancienneté obtenaient les mêmes résultats que des collègues en poste depuis plus de six mois. La machine a condensé six mois d'apprentissage en quelques semaines.

La technologie rend donc un employé junior plus performant, et les entreprises réagissent en recrutant moins de débutants, et en les payant moins. Cela ressemble à un paradoxe, jusqu'au moment où l'on se place du côté de l'employeur. Ce que cet assistant a fait, en réalité, c'est mettre en bouteille l'expérience des salariés seniors, tout ce que les meilleurs éléments avaient appris sur la gestion d'un appel difficile, pour la verser directement aux nouveaux arrivants. Dès lors que l'expérience s'achète en bouteille, on en achète moins sur le marché du travail. Les gains de cette mise en bouteille sont revenus à l'entreprise. Les salariés dont l'expérience a rempli la bouteille n'ont rien reçu pour cela, et les débutants qui auraient été payés tout en apprenant leur métier n'ont tout simplement pas été embauchés.

LE PROBLÈME DE L'ÉCHELLE

Songez à la manière dont on apprend véritablement un métier. Si un maître menuisier existe, c'est parce qu'un atelier a un jour laissé un apprenti poncer des planches. Le ponçage n'a jamais été le but ; c'était l'apprentissage lui-même. Presque toutes les professions qualifiées fonctionnent ainsi : les tâches ingrates confiées aux débutants forgent le jugement, et les salaires d'entrée sont la manière dont la société rémunère les personnes pendant qu'elles acquièrent ce savoir-faire.

Désormais, c'est l'IA qui ponce les planches, dans le droit, la comptabilité, le développement logiciel ou le marketing. Le travail qui formait la génération suivante est accompli par des machines entraînées sur la génération précédente. Les chercheurs à l'origine de l'étude sur les salaires l'expriment sans détour : les tâches d'exécution du début constituent une étape d'apprentissage indispensable, et sans ce parcours formateur, on voit mal comment qui-conque pourra développer l'expertise nécessaire pour occuper des postes à responsabilité.

Remarquez ce qui conserve encore une prime sur le marché : les profils seniors. Leur protection repose sur le savoir tacite, ce jugement acquis après des années à voir les situations dérailler, et que les modèles n'ont pas encore absorbé. Ils représentent la dernière forteresse de l'ancienne courbe salariale, et non une exception à son démantèlement. Une forteresse est bien réelle. Mais elle est aussi, par définition, assiégée.

QUE LEUR DIRE, ALORS ?

D'abord, ce qui reste vrai. Le jugement est la ressource rare, et l'a toujours été. Les machines sont remarquables pour produire des réponses et médiocres pour savoir quelle réponse compte, une compétence que l'on acquiert en étudiant n'importe quel domaine en profondeur et avec exigence : les mathématiques ou l'histoire, la médecine ou la menuiserie. La curiosité est un guide bien plus sûr que n'importe quelle liste de métiers sûrs, car cette liste sera obsolète avant la remise des diplômes. Une personne capable de distinguer un travail de qualité d'un travail simplement plausible restera employable plus longtemps que celle qui se contente de le produire.

Reste la partie la plus difficile, qui constitue la véritable réponse à la question. Depuis cinquante ans, la rémunération se détache du travail, même pour les personnes hautement qualifiées ; cette évolution est racontée dans un autre texte de cette série. Ce qui arrive aux premiers emplois de vos enfants participe du même mouvement, à un rythme accéléré. Si le bas de l'échelle rapporte moins et accueille moins de monde tandis que les propriétaires des machines captent la différence, ce dont vos enfants ont le plus besoin n'est pas un choix d'études plus habile. C'est un droit de propriété : une épargne détenant une part de l'économie productive, une participation, si modeste soit-elle, dans les systèmes qui réalisent le travail, et un pays qui permet de bâtir ce patrimoine à ceux qui n'en héritent pas.

Ce dernier point n'est pas quelque chose qu'un jeune de dix-sept ans peut régler en feuilletant une brochure de cours, et c'est pourquoi il est injuste de faire peser toute la question sur ses épaules. Conseillez-leur d'étudier ce qu'ils aiment assez pour y devenir excellents. Puis posez la question que leurs programmes scolaires n'aborderont pas : non pas quel métier survivra à la machine, mais à qui appartient la machine ?

* * *

Où trouver les preuves. Les études citées ici sont développées au chapitre 3 de *The Horse Is Here to Stay* ; les cinquante ans de décrochage entre salaires et travail, au chapitre 4. Le relevé des événements est tenu dans [the Stable](#).

Ce texte fait partie d'une série de guides gratuits répondant aux questions que chacun se pose sur l'IA et le travail. Le livre présente l'ensemble des données, des sources et des contre-arguments. Ces guides sont publiés sous

licence Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions : vous pouvez les traduire, les utiliser pour enseigner, les citer et vous en inspirer.

SOURCES

1. Stanford Digital Economy Lab: the AI employment gap for young workers has widened to 19% (August 2026 update of Brynjolfsson, Chandar & Chen, Canaries in the Coal Mine)
<https://digitaleconomy.stanford.edu/news/canariesaug26/>
 2. Brynjolfsson, Chandar & Chen, Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence, Stanford/SIEPR working paper (November 2025 revision) — ADP payroll data, workers aged 22-25 in the most AI-exposed occupations
<https://digitaleconomy.stanford.edu/publication/canaries-in-the-coal-mine-six-facts-about-the-recent-employment-effects-of-artificial-intelligence/>
 3. Azar, Giné & Sanz-Espín, AI Is Already Eroding Wages, SSRN Working Paper 5842084 (December 2025) — 138 million US worker profiles; starting wages down 4.5% on average, 6.3% for junior positions, since late 2022
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5842084
 4. Brynjolfsson, Li & Raymond, Generative AI at Work, Quarterly Journal of Economics (May 2025) — 5,172 support agents; 15% average productivity gain, 30% for the least experienced
<https://academic.oup.com/qje/article/140/2/889/7990658>
-

Écrit et traduit avec l'IA, sous contrôle éditorial humain : David Vanheeswijck relit chaque essai avant publication et en assume la responsabilité éditoriale.

Creative Commons BY-SA 4.0 : partagez, traduisez et adaptez, avec attribution, sous la même licence.

david.vanheeswijck.com/questions