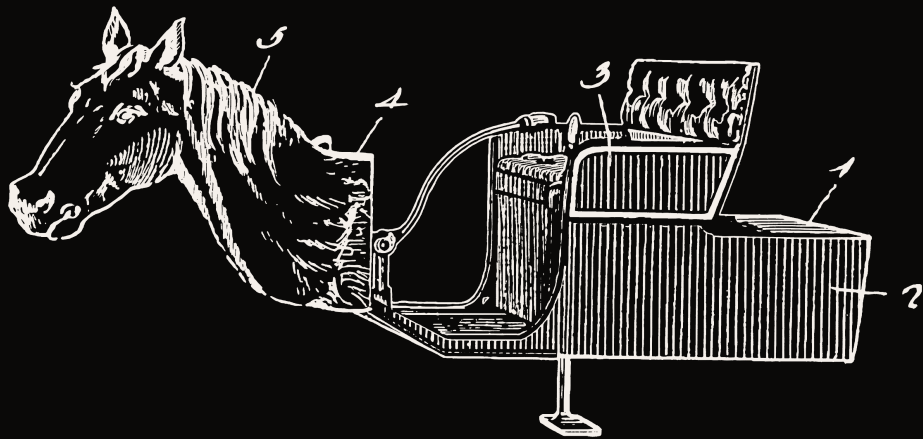


L'IA va-t-elle prendre mon emploi ? Regardons d'abord ce qui est arrivé aux salaires

Le bon point de départ n'est pas l'avenir. Les salaires ont cessé de suivre la productivité en 1973, cinquante ans avant l'arrivée de l'IA, et ils n'ont jamais recommencé. L'IA ne fait rien de nouveau aux travailleurs : elle termine ce processus plus vite. La réponse ne réside donc pas dans une énième formation. Elle réside dans la propriété.

Fig. 1.



David Vanheeswijck

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

L'inquiétude suscitée par l'intelligence artificielle porte surtout sur l'avenir. La machine prendra-t-elle mon emploi, et quand ?

C'est pourtant le mauvais angle d'attaque. Le lien entre travail et salaire a été rompu il y a des décennies, bien avant que cette technologie n'existe. Comprenez ce phénomène, et la question de l'IA deviendra bien plus claire.

CE QUI S'EST DÉJÀ PRODUIT

Imaginez deux courbes sur un graphique allant de 1948 à nos jours. La première montre ce qu'une heure de travail produit. La seconde montre ce qu'un travailleur ordinaire gagne réellement pour cette heure, déduction faite de l'inflation.

Jusqu'en 1973, elles progressent d'un même pas, au point de se confondre. En ce quart de siècle, la production horaire augmente de 96,7 pour cent. Les salaires progressent de 91,3 pour cent. La rémunération était soudée à la production, et chacun pensait que c'était simplement ainsi que tournait l'économie.

En 1973, la soudure casse. La production continue de grimper. Les salaires stagnent. Malgré tout ce qui a suivi, trois reprises économiques, deux périodes d'expansion et des années de très faible chômage, les deux courbes ne se sont jamais rejointes.

Depuis cinquante ans, les gens produisent plus sans être payés pour autant. Ce n'est pas une prévision. C'est ce qui est arrivé à vos parents.

L'AMPLEUR RÉELLE DU PHÉNOMÈNE

Les économistes débattent des chiffres depuis quarante ans, et ce débat sert souvent à balayer le sujet d'un revers de main. Il mérite pourtant qu'on s'y arrête.

L'estimation la plus haute indique qu'entre 1973 et 2014, la production horaire a augmenté de 72,2 pour cent, contre seulement 9,2 pour cent pour le salaire médian. Les sceptiques objectent que l'inflation n'est pas mesurée avec le même panier de biens : l'un suit le prix de ce que les travailleurs achètent, l'autre le prix de ce que les entreprises produisent. C'est comme

évaluer le pouvoir d'achat d'un salaire en observant le prix des téléviseurs plutôt que celui des loyers. Le prix des téléviseurs s'est effondré. Pas celui des loyers.

La remarque est juste, et elle explique environ un tiers de l'écart. Prenons donc le chiffre que personne ne conteste : après toutes les corrections demandées par les critiques, celle-ci comprise, il reste encore vingt à trente points de pourcentage d'écart. Ce plancher est admis par les sceptiques eux-mêmes, et cela représente l'un des plus grands transferts de revenus de l'histoire moderne. Le phénomène n'est d'ailleurs pas seulement américain. Dans une cinquantaine de pays, la part du revenu national qui revient à ceux qui travaillent pour vivre diminue depuis le début des années 1980.

VU DEPUIS L'ATELIER

Près de Marseille, il y avait une usine de conditionnement de thé, rachetée par Unilever en 1972. Pendant deux décennies, les ouvriers ont reconstruit eux-mêmes la chaîne de production, repensant les machines et éliminant les pannes qui provoquaient les arrêts les plus graves. Sans consultants ni nouveaux investissements, ils ont augmenté la cadence de plus de 50 pour cent. L'usine est devenue considérablement plus rentable.

Quand on a demandé plus tard à un ouvrier ce que l'entreprise avait fait de cet argent, il a répondu qu'il n'avait pas servi à les payer, ni à embaucher, ni à acheter des machines. Il a financé des cadres envoyés par le siège, occupés à justifier leur poste. Finalement, l'un d'eux a trouvé le moyen le plus simple de faire des économies : fermer l'usine, licencier le personnel et délocaliser la production en Pologne.

L'usine a fermé en 2010. Les salariés l'ont occupée pendant 1 336 jours et ont fini, en 2014, par obtenir la pleine propriété des actifs, transformant le site en une coopérative qui tourne encore aujourd'hui.

Gardez cette histoire en tête. Les ouvriers n'ont pas été remplacés par une machine. Ils ont eux-mêmes gagné en productivité, mais les gains sont allés ailleurs.

OÙ EST PASSÉ L'ARGENT

Une partie est allée tout en haut. En 1965, les dirigeants des plus grandes entreprises américaines gagnaient environ 21 fois le salaire d'un travailleur moyen. En 2024, ce ratio atteignait 281 fois, et l'essentiel de ces revenus prend la forme d'actions plutôt que d'un salaire. Imaginez deux personnes qui travaillent dans la même boulangerie : l'une est payée à l'heure, l'autre reçoit des parts du fonds de commerce. Une seule s'enrichit quand la boulangerie prospère.

Une autre partie est allée aux propriétaires de l'entreprise.

La plus grande part est allée dans un endroit moins visible. Pensez à une rue commerçante où chaque boutique verse chaque année la même part de son chiffre d'affaires à ses salariés, sans qu'aucun commerçant ne décide de baisser les rémunérations. En trente ans, les magasins de vingt salariés perdent leurs clients au profit d'un nouveau type de commerce qui sert toute la ville avec seulement trois employés. La masse salariale de la rue s'effondre quand même.

C'est précisément ce que révèlent les données du recensement américain. En épluchant les registres entreprise par entreprise, une équipe d'économistes menée par David Autor a constaté que l'entreprise moyenne n'avait presque pas réduit la part reversée à ses salariés. Environ 96 pour cent du recul provient du déplacement de l'activité vers des entreprises qui emploient très peu de monde. Ces structures paient souvent très bien leurs rares employés. Mais ils sont tout simplement peu nombreux.

CE QUI COMPTE POUR VOUS

L'explication rassurante consiste à dire que les travailleurs n'ont pas suivi le rythme : leurs compétences seraient devenues obsolètes, il faudrait donc se former.

Les faits disent le contraire. Au cours de ces cinquante années, la population active a vieilli, a acquis plus d'expérience et un niveau d'études nettement supérieur. Selon les indicateurs standards, la qualification de la main-d'œuvre a même progressé un peu plus vite après 1973 qu'avant. Les gens ne sont pas devenus moins productifs.

Ils sont simplement devenus moins capables d'en revendiquer une part. Imaginez les bénéfices d'une entreprise comme un gâteau posé au centre d'une table, autour de laquelle s'assoient les salariés, les dirigeants, les actionnaires et le fisc. La part de chacun dépend moins de son apport réel que de la force de son droit à réclamer sa part. Ce qui a été démantelé entre 1980 et 2010, ce n'est pas la contribution des travailleurs. Ce sont leurs chaises autour de la table.

Cela change totalement la manière d'agir. Si le problème vient des compétences, la solution est la formation. Si le problème vient de la capacité à faire valoir ses droits, la formation n'est qu'une diversion : la véritable réponse se trouve dans la propriété.

ALORS, QU'EN EST-IL DE L'IA ?

Nous pouvons désormais formuler l'angoisse avec précision.

Pendant cinquante ans, les entreprises ont capté une part croissante de ce que produisaient les salariés, alors même que ceux-ci étaient encore dans les murs. Cela demandait des efforts : il fallait menacer Marseille d'une délocalisation en Pologne, briser le syndicat, retirer la chaise autour de la table. Il restait toujours quelqu'un en face pour dire non.

La différence aujourd'hui, c'est que cet effort n'est plus nécessaire. En juin 2026, une seule entreprise technologique a levé environ 80 milliards de dollars en quelques jours, pour un programme d'investissements de 185 milliards. Pas un centime ne s'accompagne d'une revendication salariale, car ce que ces fonds financent n'a pas besoin de main-d'œuvre avec qui négocier.

La réponse honnête à cette inquiétude est donc la suivante : la machine ne vous fait rien subir d'inédit. Elle achève ce qui a commencé en 1973, et elle le fait plus vite. Ce qui vous indique aussi où la solution ne se trouve pas : dans une énième formation. La vraie question est de savoir à qui appartient la machine.

* * *

Où trouver les preuves. Les cinquante ans de données, les corrections des critiques et l'histoire de Marseille occupent le chapitre 4 de *The Horse Is Here to Stay*. Le relevé des événements nouveaux est tenu dans [the Stable](#).

Ce texte fait partie d'une série de guides gratuits accompagnant les chapitres de The Horse Is Here to Stay. Le livre présente l'ensemble des preuves, des sources et des contre-arguments. Ces guides sont publiés sous licence Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions : traduisez-les, utilisez-les pour enseigner, citez-les, développez-les.

SOURCES

1. Bivens & Mishel, Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker's Pay, EPI Briefing Paper 406 (2015) — the productivity-pay series, the terms-of-trade decomposition and the labour-quality figures
<https://www.epi.org/publication/understanding-the-historic-divergence-between-productivity-and-a-typical-workers-pay-why-it-matters-and-why-its-real/>
 2. EPI CEO pay series (Gould, Bivens & Kandra, 2025 update) — 21:1 (1965), 281:1 (2024), 1,094 pour cent vs 26 pour cent growth (1978-2024)
<https://www.epi.org/publication/ceo-pay/>
 3. Autor, Dorn, Katz, Patterson & Van Reenen, The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms, QJE 135:2 (2020) — the between-firm 96 pour cent decomposition on US Census micro-data
<https://www.nber.org/papers/w23396>
 4. Stansbury & Summers, The Declining Worker Power Hypothesis, Brookings Papers (2020) — labour rents fell from ~12 pour cent to ~6 pour cent of net value added, more than accounting for the labour-share decline
<https://www.nber.org/papers/w27193>
 5. Karabarbounis & Neiman — the global labour-share decline of ~5pp since the early 1980s across 50+ countries
<https://www.nber.org/papers/w19136>
 6. Graeber, Bullshit Jobs (2018), pp. 178-179, and the French press record of the Fralib/SCOP-TI occupation (1,336 days, cooperative constituted 2014)
<https://scop-ti.com/>
 7. Alphabet June 2026 equity raise (~\$80bn) against the ~\$185bn 2026 capex programme, as carried in the book's chapter 4 closing (sourced there)
<https://abc.xyz/investor/>
-

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