

Les embauches des jeunes en CDI dans les métiers les plus exposés à l'IA ont baissé de près de 30 % en France, selon une nouvelle étude d'HEC Paris et de la Banque de France

Une nouvelle note publiée par le professeur Antonin Bergeaud d'HEC Paris avec la Banque de France montre que les embauches des jeunes en CDI ont diminué de 28,3 % dans les métiers les plus concernés par l'IA générative depuis novembre 2022. Les fins de contrat en CDI reculent également, dans une proportion moindre. Le renouvellement des salariés ralentit et le marché de l'emploi se fige, particulièrement pour les jeunes.

Le Laboratoire de l'Innovation et du Futur du Travail (LIFT), un laboratoire de recherche d'HEC Paris consacré à l'analyse de l'impact de l'intelligence artificielle sur les entreprises, l'emploi, l'innovation et la croissance, vient de publier une nouvelle [étude](#) menée par le professeur associé d'économie à HEC Paris Antonin Bergeaud, ainsi qu'Antoine Bertheau, Simon Bunel, et Marco Guido Palladino, économistes à la Banque de France, et Oscar Degos, assistant de recherche à HEC Paris. Cette recherche se penche sur l'impact de l'intelligence artificielle générative sur l'emploi des métiers les plus touchés en France.

Les résultats montrent que depuis novembre 2022, date à laquelle ChatGPT est devenu accessible au public, **les embauches en CDI des 21-29 ans ont reculé de 28,3 % dans les métiers les plus exposés à l'IA générative**, contre 7,5 % dans les moins exposés. Tous contrats confondus, **les embauches des jeunes reculent de 22,1 % dans les métiers les plus concernés par l'IA générative** (contre une augmentation de 1,0 % dans les moins exposés), signifiant ainsi que les entreprises n'ont pas remplacé les CDI par des CDD.

L'écart en matière de recrutement entre les métiers les plus exposés et les moins exposés **décroît néanmoins avec l'âge** : de 20,8 points chez les 21-29 ans, il passe à 18,6 chez les 30-39 ans, puis à 15,3 chez les 40-49 ans, et à 3,8 points après 50 ans. Antonin Bergeaud analyse : « *Les salariés en début de carrière subissent donc l'ajustement le plus fort, et l'expérience semble protéger les plus âgés. L'écart reste toutefois significatif jusqu'à 49 ans et montre que le recul ne se limite pas aux nouveaux entrants.* »

Les fins de contrat en CDI des 21-29 ans baissent aussi, de 23 % dans les métiers les plus exposés, contre 6 % dans les moins exposés. Les jeunes salariés des métiers exposés quittent

donc moins souvent leur poste, tandis que les entreprises en recrutent moins. Le marché se fige, de façon asymétrique, car les embauches reculent davantage que les départs.

« Cette dynamique est cohérente avec une réorganisation progressive de l'emploi dans les métiers exposés : une entreprise qui confie à l'IA une partie des tâches habituellement dévolues aux débutants n'a pas besoin de licencier, il lui suffit de moins recruter et de ne pas remplacer certains départs, » explique Antonin Bergeaud.

Parmi les métiers les plus exposés à l'IA générative figurent les développeurs et ingénieurs informatiques. Les embauches en CDI des 21-29 ans parmi ces professions se situent en mars 2026 à un niveau environ 42 % inférieur à celui de novembre 2022, contre 11 % chez les métiers moins exposés.

Si l'écart se réduit avec l'âge, il ne disparaît pas pour autant, et le ralentissement des embauches touche aussi les développeurs expérimentés.

Cette tendance se confirme au sein des entreprises déclarant utiliser intensivement l'IA : elles recrutent moins de jeunes et leurs embauches reculent surtout dans les métiers les plus exposés. Pour autant, leur effectif total ne diverge pas nettement de celui des autres entreprises.

Ces résultats ne permettent toutefois pas d'établir un lien de causalité direct entre l'essor de l'IA générative et le recul des embauches. D'autres phénomènes peuvent en effet être à l'origine du figement du marché de l'emploi : le ralentissement économique, la correction des recrutements dans le numérique après le Covid, le développement du télétravail ou encore l'essor de l'apprentissage peuvent aussi entrer en jeu.

Les chercheurs ont exploité la base des données de la Dares sur les embauches et les fins de contrat de janvier 2019 à mars 2026 dans le secteur privé en France métropolitaine. Les métiers ont été répartis en cinq groupes selon un indice d'exposition à l'IA générative construit à partir de 16 740 savoir-faire du répertoire de France Travail. Les évolutions ont été comparées selon l'âge, le contrat et l'exposition du métier, puis rapprochées de l'usage de l'IA déclaré par les entreprises interrogées par la Banque de France.

Pour Antonin Bergeaud, *« l'enjeu de long terme concerne l'échelle des carrières : les postes juniors servent aussi à former, par la pratique, les professionnels expérimentés de demain. Si l'IA prend en charge les tâches par lesquelles les débutants apprenaient leur métier, les entreprises économisent à court terme, mais l'accumulation d'expérience en pâtit. L'automatisation des tâches juniors peut ainsi réduire la production de long terme. Les employeurs devront donc redéfinir les postes juniors autour de ce que l'IA accomplit mal, comme la supervision des résultats, la relation client ou l'exercice du jugement sur des cas atypiques. Ils devront aussi préserver les parcours de formation en poste. »*

À propos d'HEC Paris

Créée en 1881 par la Chambre de Commerce de Paris, HEC Paris est une Business School leader en Europe dont l'ambition est d'avoir un impact positif sur le business et la société grâce à sa triple approche « Think, Teach, Act », et de contribuer ainsi à un monde plus inclusif, plus durable et plus prospère. Avec 167 professeurs chercheurs venus du monde entier qui produisent et enseignent un savoir unique à plus de 5000 étudiants issus de plus de 130 pays, le campus d'HEC Paris s'affirme

comme un véritable laboratoire d'innovation et d'échange, ouvert sur la diversité du monde et de ses enjeux. Inspiré par ses 5 valeurs fondatrices - Excellence, Curiosité, Esprit entrepreneurial, Diversité et Responsabilité - HEC Paris propose une gamme complète de formations aux décideurs de demain : Bachelor, programme Grande Ecole, Mastères Spécialisés, MSc, Summer School, MBA, Executive MBA, TRIUM Global Executive MBA, Doctorat ainsi qu'une large gamme de programmes pour cadres et dirigeants.

Contacts presse

Julie Dobiecki - dobiecki@hec.fr

Elise Moyou - moyou@hec.fr