

## LES NOUVELLES DES POSSIBLES

N°7

L'IA va-t-elle générer  
des « jobs à la con » ?

JUIN 2026



Rafaël RITONDO (IWEPS)

## COLOPHON

Auteur : **Rafaël Ritondo**(IWEPS)

Ces travaux ne reflètent pas la position de l'IWEPS et n'engagent que leurs auteurs.

Edition : **Aurélie Hendrickx** (IWEPS)

Création graphique : **Deligraph**  
<http://deligraph.com>

N° de dépôt légal : D/2026/10158/10

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

---

### IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la  
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve, 2  
5001 BELGRADE - NAMUR

Tel : 081 46 84 11

<http://www.iweps.be>

[info@iweps.be](mailto:info@iweps.be)

# L'IA va-t-elle générer des « jobs à la con » ?

Mettre à l'épreuve l'intuition de David Graeber dans le contexte wallon

## Résumé

Et si les gains de productivité promis par l'intelligence artificielle étaient largement neutralisés par la création de nouvelles fonctions à faible valeur productive — des « bullshit jobs » nouvelle génération, pour reprendre le concept de l'anthropologue David Graeber ? Une réponse positive à cette question remettrait en cause autant le scénario catastrophiste de la destruction massive d'emplois que le scénario optimiste d'un âge d'or de la productivité.

Cette note expose cette hypothèse. Elle présente d'abord les mécanismes qui la rendent crédible, et ceux qui pourraient au contraire la freiner. Si cette hypothèse capture une dynamique réelle et documentée, elle repose sur un concept (le « bullshit job ») dont la validité empirique est contestée, et elle sous-estime plusieurs forces contraires qui rendent l'avenir incertain. À ce stade, il s'agit donc de présenter des scénarios exploratoires, pas un pronostic.

# Remerciements

Cette nouvelle des possibles a grandement bénéficié des relectures de Frédéric Claisse, Jean-Luc Guyot, Frédéric Verschueren, Matthieu Delpierre, Virginie Louis, Hélène Raimond, Valérie Vander Stricht, Christine Ruyters, Olivier Meunier, Aurélie Hendrickx et Sébastien Brunet. Un grand merci pour leurs suggestions aussi bienveillantes qu'exigeantes.

# Déclaration d'usage de l'IA

La préparation de ce document a impliqué le recours à un outil d'intelligence artificielle (Claude, développé par Anthropic). Cet outil a été utilisé à plusieurs étapes du processus de travail : exploration d'idées et structuration de la réflexion, vérification et recoupement d'informations, itérations successives sur le texte, ainsi que rédaction assistée de certains passages.

L'ensemble du contenu a été relu, évalué et validé par l'auteur·e, qui en assume l'entière responsabilité. Le recours à l'IA n'a pas modifié les conclusions ni le jugement porté dans ce document.

# Table des matières

## Table des matières

L'IA va-t-elle générer des « jobs à la con » ? .....	3
Résumé.....	3
Remerciements .....	4
Table des matières .....	5
1. Introduction.....	6
1.1 Deux narratifs dominants, une réalité plus complexe.....	6
1.2 Un paradoxe de productivité persistant.....	6
1.3 Le contexte wallon.....	7
<b>Encadré 1 : Les bullshit jobs de Graeber comme cadre heuristique</b> .....	8
2. L'hypothèse d'une productivité qui disparaît dans la complexité .....	10
2.1 Le paradoxe de productivité 2.0.....	10
2.2 La prolifération de nouveaux métiers d'encadrement IA .....	10
2.2.1 La contrainte : l'hallucination comme limite fondamentale de la confiance envers les LLM .....	11
2.2.2 La supervision organisationnelle comme mécanisme d'absorption des gains de productivité .....	11
2.2.3 La conformité réglementaire (compliance) comme second mécanisme.....	12
2.2.4 Troisième mécanisme d'absorption des gains de productivité : l'intensification silencieuse du travail.....	12
2.3 Vers l'apparition de nouveaux jobs diluant la productivité ?.....	13
3. Les mécanismes limitant l'absorption des gains de productivité .....	14
3.1 Le rôle de la compétition économique.....	14
3.2 Déqualification et inégalité sociale.....	15
4. Trois scénarios pour la Wallonie à horizon 2035.....	16
4.1 Scénario A — Pression concurrentielle dominante : gains capturés, exclusion accrue .....	17
4.2 Scénario B — Pression réglementaire et crise de confiance : bullshit jobs généralisés .....	18
4.3 Scénario C — Dualisation des sphères : l'IA produit, l'humain donne du sens .....	19
5. Signaux à surveiller pour la Wallonie.....	21
<b>Encadré 2 : Mesurer la productivité du secteur non-marchand</b> .....	21
6. Conclusion .....	22
7. Bibliographie .....	23

# 1. Introduction

## 1.1 DEUX NARRATIFS DOMINANTS, UNE RÉALITÉ PLUS COMPLEXE

Le débat public sur l'IA et l'emploi est dominé par deux récits antagonistes. Le premier, catastrophiste, prédit une destruction massive d'emplois : des annonces récentes d'Amazon (30 000 licenciements liés à l'IA, Chapuis, 2025) ou de Block (40 % des effectifs remplacés, Chapuis, 2026), les déclarations de cadres dirigeants des entreprises de la tech (Ex. Mustafa Suleyman prédit la disparition de tous les cols blancs au cours de l'année 2027, Diallo, 2026) alimentent ce récit. Dario Amodei, CEO d'Anthropic, à peine plus optimiste, prédisait, le remplacement de 50 % des emplois de « cols blancs » juniors d'ici à 5 ans (VandeHei & Allen, 2025). Même si ces prévisions apocalyptiques ont été récemment tempérées par le CEO de OpenAI (la société derrière ChatGPT, Mirelli, 2026), ce type d'annonce trouve de l'écho bien au-delà des fournisseurs de solutions d'IA. En Belgique, Proximus a annoncé une diminution de ses effectifs de 1200 ETP d'ici 2030, la justifiant en partie par l'adoption de l'IA (RTBF, 2026), alors que le CEO de BNP Paribas Fortis annonce, lors de la présentation de la stratégie 2026-2028, que la banque va « épargner » 1000 emplois grâce à l'IA (van Caloen, 2026).

Le second narratif, optimiste, porte un discours de transformation organisationnelle libératrice. Dans son rapport de 2023, McKinsey estimait que l'IA générative pourrait automatiser des activités représentant jusqu'aux deux tiers du temps de travail actuel des employés, libérant potentiellement du temps pour des tâches à plus forte valeur ajoutée. Le cabinet a réaffirmé et précisé cette vision dans son rapport de novembre 2025, *Agents, Robots, and Us* : 57 % des heures de travail américaines seraient techniquement automatisables, ce qui ne signifierait pas un remplacement pur et simple des travailleurs, mais l'instauration d'un « partenariat de compétences » entre humains, agents IA et robots, déplaçant l'intelligence humaine de l'exécution vers l'orchestration et le jugement (Yee et al., 2025). À l'échelle wallonne, ce narratif trouve un relais politique : la ministre de la Fonction publique voit dans l'IA une opportunité d'optimiser certaines procédures administratives, de réduire la pénibilité du travail et de permettre aux agents de se concentrer sur des tâches plus valorisantes (Tassin, 2025).

Ces deux narratifs – l'apocalypse et la transformation libératrice – partagent cependant un angle mort : tous deux supposent que les gains de productivité au niveau des tâches se traduisent en gain de productivité apparente à l'échelle de l'économie, que ce soit en diminuant drastiquement le nombre d'emplois pour une production donnée, ou en augmentant énormément la production à nombre d'emploi constant. C'est cette hypothèse que cette note propose d'interroger.

## 1.2 UN PARADOXE DE PRODUCTIVITÉ PERSISTANT

L'investissement mondial dans l'IA a connu une accélération spectaculaire : selon le rapport *AI Index 2026* de Stanford HAI, l'investissement corporate global a atteint 581,7 milliards de dollars en 2025, en hausse de 130 % sur un an (près de 80 % du PIB de la Belgique en 2025), dont 170,9 milliards de financements privés consacrés à la seule IA générative (Sajadieh et al., 2026).

Parallèlement, les entreprises qui déploient l'IA en interne peinent à documenter les retombées opérationnelles. Une étude du National Bureau of Economic Research (NBER) publiée en février 2026 et portant sur près de 6 000 dirigeants aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Australie, conclut que 69 % des entreprises utilisent activement l'IA, mais que neuf sur dix ne rapportent aucun impact mesurable sur l'emploi ou la productivité<sup>1</sup> au cours des trois dernières années (Yotzov et al., 2026). Une étude de Humlum & Vestergaard (2025), liant des données

---

<sup>1</sup> Approchée par le volume de vente par employé.

d'enquêtes et des données administratives danoises, parvient à la même conclusion : l'adoption de *chatbots* IA a eu des effets nuls sur les revenus et les heures travaillées dans les secteurs investigués. McKinsey, dans son *State of AI 2025*, confirme la tension : 88 % des entreprises déclarent utiliser l'IA dans au moins une fonction métier, mais un impact significatif sur le résultat d'exploitation au niveau de l'entreprise reste rare : seuls 6 % des répondants, qualifiés par McKinsey d'« *AI high performers* », rapportent un impact supérieur à 5 % sur les bénéfices avant impôts et donc une valeur significative tirée de l'IA. D'après le consultant, ces entreprises se distinguent par une ambition transformationnelle : elles ont repensé leurs flux de travail, déploient plus vite et investissent davantage (Singla, Sukharevsky, Hall, Yee, & Chui, 2025).

Ce constat est cependant traversé de signaux contradictoires. Au niveau microéconomique, le bilan réalisé par Standford (Sajadieh et al., 2026) documente des gains de productivité significatifs pour les équipes de support client (+14 à 15 % de problèmes résolus par heure), les équipes marketing (+50 % de productivité par travailleur), les comptables (+55 % de débit (« *throughput* ») hebdomadaire) ou encore les créateurs de contenus écrits (volume de publications triplé), tandis que les effets sur les développeurs logiciels varient fortement selon les tâches : +26 % pour les *pull requests* (demandes d'intégration de code) complétées dans certaines études, -19 % (une perte de productivité) pour des développeurs expérimentés dans d'autres. Au niveau macro, les signaux d'une amorce de retour sur investissement apparaissent. Aldasoro et al. (2026), analysant 12 000 entreprises non financières en Europe et aux États-Unis, documentent un gain de productivité du travail de 4 % chez les entreprises européennes adoptant l'IA. Par ailleurs, la croissance de la productivité américaine a atteint 2,7 % en 2025 (près du double de la moyenne décennale précédente) ce que Brynjolfsson interprète comme le début d'une « courbe en J » (Brynjolfsson, 2026 ; cité dans Sajadieh et al., 2026).

Cette transformation des tâches qui se traduit de façon inégale en productivité à l'échelle globale rejoue, pour l'heure, le scénario du paradoxe de Solow : « On voit l'ère informatique partout, sauf dans les statistiques de productivité », sans que l'on sache encore si la courbe en J finira par s'amorcer. En Wallonie, l'IWEPS dresse le même constat (Verschueren, 2026) : malgré une exposition moyenne des emplois de 56,3 %, <sup>2</sup> les premiers effets de l'IA sur l'emploi et la productivité restent encore limités.

Le débat n'est donc pas tranché entre paradoxe persistant et retournement amorcé. C'est précisément cette ambiguïté entre investissement massif, gains microéconomiques contrastés, retour macroémurgent, mais inégal et contesté, qui justifie de prendre au sérieux des hypothèses alternatives aux narratifs dominants de la transition libératrice comme de l'apocalypse des emplois.

### 1.3 LE CONTEXTE WALLON

La Wallonie constitue un terrain intéressant pour observer le lien entre l'adoption de l'IA et les gains de productivité. Selon l'IWEPS (Verschueren, 2026), l'intensité moyenne d'exposition de l'emploi wallon à l'IA atteint 56,3 %, et approximativement 880 000 emplois — soit 61 % du total — dépassent un seuil d'exposition de 50 %. Le fait marquant est la concentration de cette exposition dans les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques : avec un score d'exposition moyen de près de 80 %, cette famille, qui regroupe 408 000 emplois, représente à elle seule 40 % de l'exposition totale à l'IA en Wallonie. Il s'agit d'une rupture avec les vagues technologiques précédentes : ce ne sont plus d'abord les emplois répétitifs peu qualifiés qui sont concernés, mais le cœur des classes moyennes cognitives : comptables, juristes, enseignants, cadres administratifs, analystes.

L'IWEPS souligne un paradoxe : l'intensité d'exposition à l'IA tend à diminuer à mesure qu'on descend dans l'échelle des qualifications cognitives, alors que le risque d'automatisation « classique » suit la trajectoire inverse (Verschueren, 2026, p. 26). Autrement dit, un cadre

---

<sup>2</sup> Dans le cadre de cette étude, les emplois exposés sont ceux dont plus de la moitié des aptitudes professionnelles clés présentent un fort chevauchement avec les capacités actuelles de l'IA.

comptable (92 % d'exposition) voit l'IA s'immiscer profondément dans son quotidien tout en conservant une composante de jugement et de responsabilité difficile à remplacer, là où un ouvrier qualifié de l'industrie (21 % en moyenne d'exposition à l'IA) est relativement peu concerné par l'IA générative, mais reste, lui, exposé au risque de substitution par l'automatisation classique (robotique, machines). Deux vulnérabilités de natures différentes, qui appellent des réponses différentes. C'est dans le premier cas, être exposé à l'IA sans être remplacé par elle, que se joue spécifiquement la question des « bullshit jobs » (voir encadré 1), explorée dans cette note : que deviennent les travailleurs dont les tâches cognitives sont partiellement automatisées, mais dont le poste subsiste ?

Côté adoption, les données régionales dessinent un tableau contrasté. Selon l'indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI) développé par l'IWEPS et l'ADN (Albessart, Raimond, Ruol, & Smith, 2026, p. 24), 21 % des entreprises wallonnes (d'au moins dix travailleurs) utilisent au moins une technologie d'IA, contre 25 % au niveau belge — lui-même nettement au-dessus de la moyenne européenne de 13 %. La Wallonie adopte l'IA, mais plus lentement que la Flandre (25 %) ou Bruxelles (32 %). Plus révélateur encore : au sein des entreprises wallonnes utilisant déjà l'IA et employant au moins 10 travailleurs, seulement 13 % ont formalisé une politique de gouvernance, tandis que 49 % laissent l'usage à la discrétion des collaborateurs. L'adoption précède donc largement son encadrement — ce qui ouvre un espace de déploiement futur pour les fonctions de gouvernance, de supervision et de conformité dont cette note interroge la nature.

La structure économique wallonne amplifie cette vulnérabilité. Le secteur non marchand<sup>3</sup> représente 28 % de la valeur ajoutée régionale et constitue l'une des spécialisations sectorielles de la Wallonie par rapport à l'échelon national (Tilman, 2026b). Avec un degré d'ouverture<sup>4</sup> de 49 % du PIB en moyenne sur la période 2013-2023 (Tilman, 2026a), l'économie wallonne reste ouverte, mais sa spécialisation oriente une part significative de son activité vers des secteurs peu exposés à la concurrence internationale directe. Dans ces secteurs (enseignement, soins de santé, action sociale, administration publique), le marché joue moins directement son rôle de filtre. Empiler des fonctions de supervision contribuant marginalement à la valeur produite ne se traduit pas par une perte de compétitivité face aux concurrents. À cette spécialisation s'ajoute une exposition au cadre réglementaire européen de l'*AI Act*, généralement plus strict que dans les autres régions du monde (voir *infra*).<sup>5</sup> Combinée, elle crée un terreau fertile pour l'apparition de « Bullshit jobs ».

### Encadré 1 : Les bullshit jobs de Graeber comme cadre heuristique

En 2013, l'anthropologue américain David Graeber publiait un petit texte devenu célèbre, qui débutait par un étonnement (Graeber, 2013). La réduction du temps de travail permise par les gains de productivité, annoncée par Keynes, ne s'était pas matérialisée. Sa thèse ? Ces gains ont été absorbés par des emplois inutiles. Selon lui, leur disparition n'affecterait en rien le bien-être collectif, et les personnes qui les occupent sont les premières à reconnaître leur inutilité. Il oppose ainsi les métiers indispensables et vécus comme tels par les personnes qui les occupent (enseignants, dockers...) à des fonctions dont l'absence passerait inaperçue, voire serait bénéfique pour la collectivité (consultants, lobbyistes, avocats d'entreprise, entre autres), de

<sup>3</sup> Activités pour la santé humaine, Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, Enseignement, Administration publique.

<sup>4</sup> Le degré d'ouverture mesure l'importance des échanges commerciaux d'un pays avec le reste du monde. Il se calcule en additionnant la part des importations rapportée au PIB et la part des exportations rapportées au PIB. Dans notre cas, il n'inclut pas les échanges intrabelges.

<sup>5</sup> En Argentine, le président Javier Milei en donne un exemple aussi impressionnant qu'étonnant. Afin de positionner l'Argentine comme leader mondial en matière d'intelligence artificielle, il propose un cadre incluant la création de « sociétés automatisées », des entités juridiques sans humain, gérées entièrement par des agents d'IA, capables de prendre des décisions autonomes (gouvernance, investissements, conformité, etc.). Cette dérégulation est censée attirer les acteurs de l'IA en libérant l'innovation technologique et financière de toute contrainte réglementaire ou syndicale (Cheyvalle, 2026).

l'avis même de leurs titulaires. Il nomme ces derniers « bullshit jobs »<sup>6</sup> (ou jobs à la con, en français).

Dans son livre de 2018 (Graeber, 2024), il développe sa réflexion en distinguant cinq catégories de jobs à la con : les flunkies (ou larbin, dont la fonction est de mettre en valeur d'autres personnes), les goons (ou porte-flingue, qui sont au service des stratégies agressives ou défensives des organisations face à leurs concurrents, et relèvent donc d'une forme de surenchère stérile), les duct tapers (ou rafistoleurs, qui gèrent les conséquences de problèmes qui ne devraient pas exister, causés souvent par la réglementation excessive ou la négligence), les box tickers (« cocheurs de case », qui existent pour répondre à des impératifs bureaucratiques, et non pas pour contribuer à la valeur apportée par l'organisation) et enfin les taskmasters (les petits chefs, dont la fonction consiste à superviser des personnes qui n'en ont pas besoin, ou à générer pour leurs subordonnés des tâches dont l'utilité n'est pas avérée). L'introduction, ainsi que la suite de cette note, suggère que la diffusion des systèmes d'IA pourrait s'accompagner de mécanismes de création d'emploi dans chacune de ces catégories.

La théorie produite par Graeber est empiriquement contestée. L'enquête menée par Soffia, Wood, & Burchell (2022) infirme les cinq hypothèses centrales de Graeber, à savoir : que le nombre de personnes faisant des jobs à la con est élevé, qu'il augmente au cours du temps, que ces BS Jobs sont plus fréquents dans certaines professions (finance, marketing, administration) que dans d'autres (infirmier, nettoyeur, fermier), que les dettes étudiantes (aux USA) poussent les jeunes éduqués vers ces BS jobs et enfin, que les BS jobs ont un impact sur la santé mentale. En particulier, les auteurs montrent que seuls que seuls 4,8 % des travailleurs de l'UE EN 2015 (à 28 à l'époque) estiment leur emploi inutile, contre les 20 à 50 % anticipés par Graeber. Plus significatifs encore, ces emplois concernent surtout les ouvriers et opérateurs de machines, et non la finance ou l'administration, comme il l'affirmait. Ces auteurs concluent donc que le sentiment d'occuper une fonction inutile, voire nuisible, relève davantage de la situation précise dans laquelle un job s'exerce (management toxique, faible autonomie, manque de reconnaissance...) que de la fonction même. Sur un plan plus théorique, Sémanne (2025) rappelle la théorie économique classique qui veut que les « bullshit jobs » ont en réalité une utilité sociale reconnue par le prix de leur travail, à savoir leur rémunération. Graeber était bien conscient de cette critique, mais postule l'existence d'une valeur sociale, distincte de la valeur économique. Les « jobs à la con » seraient en fait la conséquence du développement d'une économie qui a plus de rapport avec l'extraction de rentes qu'avec la contribution au bien-être collectif, rejoignant ainsi les analyses de Stiglitz (2015). Faute de moyen satisfaisant pour mesurer cette valeur sociale, l'auteur de Bullshit jobs utilise le sentiment d'inutilité du travailleur comme le meilleur moyen d'approcher sa faible contribution au bien-être collectif (Graeber, 2024, p. 40).

Sans trancher ce débat, la grille de Graeber offre un cadre heuristique utile pour interroger dans quelle mesure les gains de productivité induits par l'IA se traduisent en emplois réellement utiles au bien-être collectif.

L'objectif de cette note est donc d'explorer une hypothèse prospective alternative à ces deux narratifs dominants. Et si les gains de productivité de l'IA étaient réels au niveau des tâches, mais partiellement neutralisés par la création de fonctions dont le rôle est d'encadrer, superviser et légitimer l'IA, plutôt que de contribuer directement à des productions tangibles ? Ou, dit autrement, que les gains de temps permis par l'IA au niveau des tâches seraient partiellement annulés par l'émergence de nouvelles tâches, chargées de réguler le système. C'est le scénario des « *bullshit jobs* » de Graeber, appliqué à l'ère de l'intelligence artificielle, que nous allons détailler.

---

<sup>6</sup> Sa thèse va un cran plus loin, affirmant que le rôle principal de ces « Bullshit jobs » est avant tout de protéger les intérêts des classes dominantes. Nous ne développerons pas cet aspect dans cette note.

## 2.L'hypothèse d'une productivité qui disparaît dans la complexité

Pour comprendre ce paradoxe, il faut revenir à la manière dont la productivité se décompose statistiquement.

### 2.1 LE PARADOXE DE PRODUCTIVITÉ 2.0

La productivité moyenne du travail — valeur ajoutée par heure travaillée — dépend de trois types de facteurs (Biatour & Kegels, 2026) : le capital (tangible et intangible), les caractéristiques de l'offre de travail (âge, genre, niveau de formation), et une valeur résiduelle, la productivité totale des facteurs (PTF), qui capte l'efficacité avec laquelle capital et travail sont combinés. La PTF capte des éléments comme le taux d'utilisation des capacités de production, les économies d'échelle ou les effets de la concurrence imparfaite. C'est principalement dans la PTF que devrait se loger l'effet propre de l'IA, comme technologie permettant l'automatisation de tâches jusqu'ici purement humaines (Aghion, Jones, & Jones, 2019) : elle promet de transformer les processus de travail et donc l'efficacité globale avec laquelle les organisations combinent leurs ressources productives. Or, la PTF est précisément la composante qui ralentit le plus fortement depuis vingt-cinq ans en Belgique (Biatour & Kegels, 2026).

Deux hypothèses prospectives sont alors possibles. La première, la plus optimiste, est celle de la trajectoire normale des premières années d'une « courbe en J » (Brynjolfsson, Rock, & Syverson, 2020) : les investissements en capital intangible (réorganisation, formation, *redesign* des flux de travail, gouvernance des données) masquent d'abord les gains, qui apparaissent ensuite massivement une fois la transformation accomplie (et la comptabilité nationale développée en conséquence). Mais, la seconde, plus pessimiste, imagine qu'une part significative de ces investissements ne débouche pas sur une transformation productive, mais sur l'empilement de fonctions de supervision, de conformité et d'encadrement — absorbant des ressources sans nécessairement produire plus de valeur ajoutée, maintenant la PTF basse.

Ces deux trajectoires ne peuvent pas clairement être discernées dans les données actuelles : le décalage de la courbe en J et l'absorption par des emplois de supervision produisent à court terme la même absence de gains de productivité apparents. C'est la dynamique des prochaines années, et dans le cas wallon, les conditions effectives de gouvernance et de transformation des organisations qui adoptent l'IA, qui permettront de trancher.

### 2.2 LA PROLIFÉRATION DE NOUVEAUX MÉTIERS D'ENCADREMENT IA

Si l'hypothèse d'absorption des gains de productivité est plausible, c'est qu'elle repose sur une propriété technique des LLM<sup>7</sup> actuellement disponibles : leur propension à halluciner. Dès lors, la supervision, la responsabilité et la capacité humaine à définir ce qui mérite d'être fait, ce qu'on appellera l' « intention », sont indispensables pour rendre la technologie réellement utile et productrice de valeur.

---

<sup>7</sup> *Large Language Model* (grand modèle de langage) : système d'intelligence artificielle entraîné sur de très larges corpus de textes pour prédire et générer du langage naturel.

## 2.2.1 La contrainte : l'hallucination comme limite fondamentale de la confiance envers les LLM

Les grands modèles de langage hallucinent : ils produisent des affirmations plausibles et convaincantes avec assurance, mais qui ne sont pas fidèles ni aux faits, ni aux sources, ni au monde réel, sans qu'il soit toujours facile de vérifier quels aspects sont problématiques. Banerjee, Agarwal, & Singla (2024) et Xu, Jain, & Kankanhalli (2025) démontrent mathématiquement et illustrent empiriquement, que ces hallucinations sont structurelles. Selon ces auteurs, cinq raisons fondamentales se combinent : (1) les données d'entraînement ne peuvent jamais être complètes ou parfaitement à jour ; (2) l'identification de l'information pertinente dans la base de connaissance mise à disposition du modèle ne peut pas être 100 % exacte ; (3) la classification du sens et de l'intention de l'utilisateur est également imparfaite ; (4) la génération des sorties est intrinsèquement imprévisible par le modèle lui-même, qui ne peut savoir *a priori* combien de *tokens*<sup>8</sup> il va produire ni donc ce qu'il va générer ; enfin, (5) les mécanismes de vérification post-génération ne peuvent pas corriger toutes les hallucinations en un nombre fini d'étapes. Pour toutes ces raisons, les LLM peuvent mitiger leur propension à halluciner, mais ne pourront jamais totalement éliminer la production de contenu vraisemblable, mais faux. Là où Banerjee et al. (2024) concluent que les hallucinations sont une fatalité mathématique, inhérente à la structure même de tout LLM, Kalai, Nachum, Vempala, & Zhang (2025) estiment au contraire qu'elles sont avant tout le produit d'incitations mal calibrées : les modèles hallucinent parce qu'on les entraîne et on les évalue pour récompenser la conjecture plutôt que l'aveu d'incertitude. S'ils étaient incités à reconnaître lorsqu'ils ne savent pas, les LLM hallucineraient moins et en tous cas dans des proportions qui pourraient abaisser la nécessité de supervision humaine.

Indépendamment de la résolution de ce débat, l'argument reste valide. Même dans la position la plus optimiste, les taux d'hallucination des modèles actuels les plus utilisés en entreprise sont loin d'être négligeables : le Vectara HHEM Leaderboard d'avril 2026 (*LLM Hallucination Leaderboard - a Hugging Face Space by Vectara, 2026*) documente des taux de 3 à 24 % pour les modèles frontières (les modèles les plus avancés du moment) sur la tâche pourtant simple de réaliser un résumé fidèle.<sup>9</sup> Un modèle de raisonnement comme Claude Opus 4.6, considéré comme l'un des plus performants au moment de la rédaction de cette note, obtient un taux d'hallucination de 12,2 %. Plus surprenant encore, certaines variantes de modèles activant explicitement leurs capacités de raisonnement hallucinent davantage que leurs versions standards (par exemple Grok-4-fast en version *reasoning* à 20,2 % contre 19,7 % en *non-reasoning*). À court et moyen terme, la confiance totale dans l'IA reste difficilement imaginable : toute décision à enjeu significatif produite ou assistée par l'IA requiert une supervision humaine. Un juriste qui utilise l'IA pour une recherche de jurisprudence doit contrôler chaque référence. Un médecin qui utilise l'IA pour un diagnostic doit maintenir une expertise propre suffisante pour détecter les erreurs. Le prospectiviste qui écrit une note comme celle-ci vit la même situation : l'IA permet de gagner énormément de temps dans l'accès à l'information, mais exige un travail de vérification des faits qui était auparavant incorporé dans la production du document lui-même. L'hallucination n'est pas un « *bug* » en cours de correction, mais une contrainte structurelle qui rend les mécanismes de supervision inévitables.

## 2.2.2 La supervision organisationnelle comme mécanisme d'absorption des gains de productivité

Si la confiance totale est impossible, les organisations sont incitées à créer des fonctions dont le rôle est de gérer cette incertitude. Plusieurs signaux convergents indiquent que cette dynamique est déjà à l'œuvre, même si la mesure précise des effectifs concernés reste à construire.

---

<sup>8</sup> Unité de base du traitement du texte pour un LLM. Un token correspond approximativement à un mot courant, ou à une fraction de mot en fonction des algorithmes utilisés. Les modèles ne lisent pas des mots, mais des suites de tokens, et leur génération s'effectue token par token, sans vision d'ensemble de la réponse à produire.

<sup>9</sup> Il s'agit, dans le cas spécifique de ce « leaderboard » d'identifier le nombre d'informations apparaissant dans le résumé d'un texte réalisé par l'IA, et qui n'apparaissent pas dans le document source.

Du côté des intentions des employeurs, le *Future of Jobs Report 2025* du *World Economic Forum* (*World Economic Forum, 2025, p. 5*) documente que 86 % des employeurs anticipent que l'IA et le traitement de l'information transformeront leur entreprise d'ici 2030 : la transformation la plus citée parmi toutes les tendances technologiques. Concrètement, deux tiers des employeurs prévoient d'embaucher des talents avec des compétences IA spécifiques, la moitié prévoient de réorienter leur entreprise en réponse à l'IA, et 40 % anticipent de réduire leurs effectifs là où l'IA peut automatiser les tâches.

Les acteurs qui promeuvent le narratif de la libération du travail documentent eux-mêmes la prolifération des fonctions qui l'encadrent : le rapport *Agents, Robots, and Us* de McKinsey (Yee et al., 2025) recense l'émergence de nouveaux rôles tels que *agent product managers*, *AI evaluation writers*, ou *human-in-the-loop validators*.

Ces signaux ne disent pas encore quelle proportion de l'emploi total ces fonctions représenteront à terme. Ils indiquent en revanche qu'à mesure que les LLM se déploient, des fonctions humaines apparaissent en périphérie pour orchestrer, vérifier, encadrer et calibrer leurs productions. La question n'est donc pas de savoir si des fonctions de ce type vont exister, elles existent déjà, mais à quelle échelle elles vont s'établir dans les organisations. La question se pose par ailleurs également au niveau des individus eux-mêmes, qui vont voir une partie de leurs tâches passer de la production à la supervision des productions de l'IA.

### 2.2.3 La conformité réglementaire (compliance) comme second mécanisme.

Le second mécanisme est exogène : la pression réglementaire génère une demande institutionnelle de supervision, qui s'ajoute à la gouvernance interne des organisations. Le Règlement européen 2024/1689 sur l'IA (*IA Act*) impose aux systèmes IA à haut risque des obligations strictes en matière de transparence (Art. 10-15), de documentation technique et de traçabilité. Ces systèmes doivent être conçus pour permettre une surveillance humaine efficace, par des personnes qualifiées et autonomes.

Les domaines concernés (annexe III) incluent l'accès à l'emploi, l'évaluation de la solvabilité, l'administration de la justice ou la gestion des infrastructures critiques. Bien que le texte ne désigne pas de responsable unique (à l'inverse du DPO du RGPD), les exigences en matière de système de gestion de la qualité (Art. 17) et de surveillance post-commercialisation permettent d'imaginer l'émergence de fonctions spécialisées : *AI Risk Managers*, *AI Compliance Officers*, ou encore *AI Logs Managers* sont autant de rôles nouveaux qui pourraient s'intégrer aux directions juridiques ou être externalisés vers des cabinets de conseil.

Un précédent historique récent permet d'illustrer ce phénomène. Après 2008, le secteur bancaire et financier a massivement recruté des profils de conformité pour répondre aux nouvelles exigences légales. Aujourd'hui, ces fonctions représentent 6 à 15 % des effectifs dans les banques américaines, un ratio impensable avant la crise (Siems, 2025). En Europe, certaines recherches ont montré l'augmentation des activités et des coûts liés à la mise en conformité réglementaire à la suite de l'adoption de réglementations spécifiques (Poshakwale, Aghanya, & Agarwal, 2020). De même, le RGPD a généralisé le rôle de *Data Protection Officer* (DPO), avec plus de 34 000 désignations en France de 2018 à 2024 (AFCDP, 2024). Les droits et obligations liés à la transparence (Art. 26), à la supervision des systèmes à haut risque (Art. 14) ou à l'évaluation d'impact (Art. 27) portent un potentiel similaire de création d'emploi pour la compliance IA.

### 2.2.4 Troisième mécanisme d'absorption des gains de productivité : l'intensification silencieuse du travail.

Un mécanisme plus diffus mérite l'attention : les heures potentiellement économisées par l'IA au niveau des tâches ne se traduisent pas nécessairement par une réduction du temps de travail ou un déplacement vers des activités plus productives. Elles peuvent être absorbées par la multiplication des tâches effectuées en parallèle, l'augmentation des tâches accessibles, ou simplement par la diminution des frictions pour en commencer de nouvelles (Ranganathan & Ye,

2026). Ainsi, le temps d'inférence d'un *chatbot* peut être mis à profit pour rédiger un prompt dans une conversation parallèle sur un sujet différent. Ces tâches sont par ailleurs souvent des tâches qui n'étaient pas maîtrisées auparavant : la frontière entre production de contenu et mise en forme, par exemple, s'est estompée depuis que les auteurs peuvent publier eux-mêmes avec une apparence professionnelle grâce à l'assistance de l'IA. Le seuil d'entrée est minimal : commencer à s'appropriier ces nouvelles tâches se résume souvent à « un prompt de plus »... ce qui alimente précisément la multiplication des conversations parallèles.

Si ce surcroît d'activité génère des résultats d'une qualité marginalement supérieure à ce qui existait auparavant, les gains de productivité au niveau des tâches ne se traduiront pas en augmentation de la productivité apparente. Ranganathan & Ye (2026) documentent par ailleurs une fatigue cognitive associée à cette intensification. Ces rythmes de travail pourraient s'avérer à terme difficilement soutenables, un coût réel, y compris en termes de productivité, que les mesures actuelles ne capturent pas. Les gains de productivité réels au niveau des tâches pourraient ainsi être absorbés par les nouvelles pratiques induites par l'IA.

## 2.3 VERS L'APPARITION DE NOUVEAUX JOBS DILUANT LA PRODUCTIVITÉ ?

Ces mécanismes invitent à se questionner sur l'avenir des emplois à l'ère de l'IA : s'agit-il de métiers qui augmentent la valeur apportée par leur organisation, ou de postes essentiellement symboliques qui absorbent les gains de productivité sans contribution productive tangible ?

La frontière peut à certains égards sembler floue. Un *AI Safety Engineer* qui prévient un dysfonctionnement majeur dans un système critique, par exemple, en détectant une hallucination dans un modèle d'aide à la décision médicale, crée une valeur mesurable et immédiate. Un *AI Ethics Officer* qui identifie un biais discriminatoire dans un algorithme d'octroi de crédit protège des droits fondamentaux et évite des sanctions réglementaires coûteuses. Dans ces cas, la fonction de supervision n'est pas qu'un coût, mais la condition nécessaire au déploiement sûr de l'IA dans des domaines sensibles.

Mais l'utilité n'est pas toujours aussi nette. Lorsque des organisations créent plusieurs postes de gouvernance IA avant même d'avoir déployé un seul système en production, lorsque la documentation de conformité devient plus volumineuse que le code qu'elle encadre ou encore lorsque les comités de validation se multiplient sans lien démontrable avec la réduction des risques réels, la question de la productivité effective de ces fonctions devient légitime. Le risque est celui d'une prolifération préventive : on embauche parce que « tout le monde le fait », puisque l'absence de poste serait mal perçue en cas d'incident, ou parce que le cadre réglementaire crée une demande institutionnelle indépendamment de l'utilité opérationnelle. Sur le long terme, la compétition économique doit faire le tri (voir *infra*), mais dans l'intervalle, cependant, la situation est incertaine.

Le précédent de la conformité financière, déjà exposé, illustre cette tension. Les effectifs dédiés à la conformité et à la gestion des risques ont singulièrement augmenté et l'absence de nouvelle crise financière majeure depuis 2008 peut être en partie attribuée à ce renforcement des contrôles, même si cette causalité reste difficile à établir rigoureusement. Le coût est réel ; la valeur créée est plausible, mais difficilement quantifiable.

La distinction entre les jobs absorbant la productivité et les jobs y contribuant doit être relativisée. Depuis Keynes, l'histoire économique n'est pas celle d'une dilution des gains de productivité, mais celle d'un débordement de la production vers de nouvelles manières de répondre aux besoins, ou d'en créer. Personne n'avait « besoin » d'un webmaster en 1990 ni d'un gestionnaire de réseaux sociaux en 2005 ; ces fonctions sont pourtant devenues des besoins reconnus, solvables et

durables.<sup>10</sup> Les fonctions d'encadrement de l'IA, assimilables parfois à des « *bullshit jobs* », ne seraient en fait que les formes encore maladroites de métiers en cours de légitimation, appelées à constituer la valeur de demain.

La question ne pourra être tranchée que dans la durée. Les nouveaux métiers qui ont survécu aux vagues technologiques précédentes répondaient à une demande révélée par des clients ou des usagers ; les fonctions d'encadrement de l'IA répondent d'abord à une demande institutionnelle ou défensive, dont la conversion en besoin reconnu n'a rien d'automatique. Il faudra surveiller si la croissance de ces fonctions suit celle des usages productifs de l'IA, ou si elle la dépasse structurellement, signe d'une absorption des gains de productivité par la complexité organisationnelle. Ce que l'on peut observer dès maintenant, en revanche, ce sont des créations de postes pas nécessairement corrélées à la maturité réelle des déploiements IA : un indice encore ténu, mais qui crédibilise l'hypothèse d'une absorption au moins transitoire.

## 3. Les mécanismes limitant l'absorption des gains de productivité

### 3.1 LE RÔLE DE LA COMPÉTITION ÉCONOMIQUE

Dans son premier petit texte de 2013, Graeber présente la prolifération des « *bullshit jobs* » comme la création de jobs « ad-hoc » pour maintenir les personnes au travail : « *it's as if someone were out there making up pointless jobs just for the sake of keeping us all working. And here, precisely, lies the mystery. In capitalism, this is precisely what is not supposed to happen* » (Graeber, 2013, p. 2). La compétition, mécanisme central de l'économie de marché, ne devrait théoriquement pas permettre cela. Le scénario Graeber suppose implicitement que les organisations peuvent s'autoriser à noyer les gains de productivité dans la multiplication de fonctions d'encadrement et de supervision qui ne contribuent pas directement à créer une valeur mesurable. Dans les économies de marché, la concurrence fonctionne comme une limitation mécanique à cette tendance : consacrer trop d'argent à des emplois qui contribuent à peine au profit de l'entreprise empêche d'être compétitif et fait donc courir le risque de ne pas survivre économiquement (Syverson, 2011).

Graeber avançait que si ce mécanisme ne jouait pas complètement, c'était avant tout pour des raisons morales et politiques. En anarchiste, il y voyait, pour les classes dirigeantes, un moyen d'utiliser le temps qui aurait dû théoriquement se libérer pour une grande partie de la population suite aux gains de productivité massifs et de l'utiliser pour exploiter des rentes. Cependant, au travers des mécanismes de supervision organisationnelle, de conformité réglementaire et d'intensification silencieuse, la multiplication des fonctions liées à l'IA reste associée à des impératifs de performance : s'assurer que les sorties de l'IA sont correctes, conformes à la réglementation et que l'on en tire le maximum. Il est donc permis d'envisager la compétition comme mécanisme de contrôle, permettant de concentrer les postes là où la valeur réside réellement. Cet effet de la concurrence a pu être observé dans les années nonante avec l'arrivée du *lean management*,<sup>11</sup> poussé par les constructeurs automobiles japonais, et forçant les constructeurs américains et européens à s'adapter (Womack, Jones, & Roos, 1991).

L'IA est l'objet d'une concurrence internationale féroce. Les entreprises américaines et chinoises opèrent dans des cadres réglementaires plus légers que l'UE, et, par ailleurs, les performances sont

---

<sup>10</sup> Sur l'apparition de nouveaux emplois sous l'effet de l'innovation, voir Autor, Chin, Salomons, & Seegmiller (2024).

<sup>11</sup> Le *lean management* désigne une approche organisationnelle visant à maximiser la valeur produite en éliminant systématiquement les activités sans valeur ajoutée (par exemple la surproduction, l'accumulation de stocks...), issue des méthodes de production développées par Toyota.

très différentes entre entreprises : les « *AI high performers* » identifiés par McKinsey, qui représentent seulement 6 % des entreprises interrogées, captent l'essentiel des gains de productivité grâce à une transformation profonde de leurs flux de travail (Singla et al., 2025). Cette hétérogénéité suggère que toutes les organisations ne « noient » pas leurs gains de la même façon. À terme, la concurrence pourrait progressivement faire le tri entre les organisations qui capturent les gains de productivité, et celles qui les diluent. L'exposition à une réglementation européenne plus dense pourrait toutefois alourdir structurellement le ratio entre fonctions de compliance et fonctions productives sur le territoire de l'Union.

Pour la Wallonie, petite économie ouverte déjà sous pression concurrentielle et dont l'appareil réglementaire est aligné sur celui de l'UE, le risque est donc de subir à la fois les coûts de la compliance et la pression de concurrents qui n'y sont pas soumis. La marge de manœuvre se situe dans la capacité à intégrer l'IA dans une transformation des processus de travail qui ramène à la question de l'investissement dans le capital intangible et de la « courbe en J ».

### 3.2 DÉQUALIFICATION ET INÉGALITÉ SOCIALE

La transformation des flux de travail est donc au cœur de la discussion sur la captation d'éventuels gains de productivité permis par l'IA. Mais quelles seront, concrètement, les implications de ces transformations pour les travailleurs dont les tâches et les pratiques professionnelles évolueront sous l'effet de l'IA ?

Le mécanisme de supervision organisationnelle porte en lui le risque d'une *déqualification déguisée* : un analyste embauché pour « penser » se retrouve *in fine* à contrôler la qualité des sorties IA ; un rédacteur dont le travail consiste à relire des textes générés par une machine n'écrit plus réellement ; un développeur qui vérifie du code produit automatiquement ne code finalement plus. De concepteur, le travail humain devient celui d'un contrôleur.

Ces personnes conservent leur emploi et leur salaire, mais le contenu de leur travail se vide d'une grande partie de son sens : la créativité, la résolution de problèmes, la maîtrise d'un savoir-faire sont évacuées (mais en partie compensées par la réflexion sur les solutions proposées par l'IA). La déqualification pourrait alors s'opérer à deux niveaux. Premièrement, une perte directe de savoir liée à une diminution de la pratique. L'analyste qui passe son temps à relire et à vérifier des productions réalisées par l'IA peut éprouver des difficultés à réaliser de nouveau cette tâche si l'IA n'est plus disponible. Il perd également l'occasion de pratiquer... et donc de faire évoluer sa pratique. Deuxièmement, la déqualification peut également s'envisager selon une approche générationnelle. Depuis la diffusion de l'IA générative, les travailleurs de 22 à 25 ans dans les professions les plus exposées connaissent un accès à l'emploi plus difficile (Brynjolfsson, Chandar, & Chen, 2025 ; Verschueren, 2026). Que se passera-t-il lorsque l'IA travaillera dans des domaines où pas ou peu d'humains comprennent ce qu'elle fait ?

Il existe en outre des inégalités fortes entre travailleurs affectés par l'IA. Reproduisant l'intuition de Graeber sur la relation directe entre le niveau de « *bullshit* » d'un emploi et son salaire, les emplois de supervision ou de *compliance* pourraient capter l'essentiel des revenus, là où un « *AI Feedback Annotator* » — qui effectue le travail de vérification répétitif et manuel des *outputs* lors de l'entraînement des modèles — est souvent précaire, externalisé dans des pays à bas salaires, et opère dans des conditions psychologiquement difficiles (Perrigo, 2023).

Combinés, ces deux mécanismes pourraient conduire à une désaffectation des métiers affectés par l'IA. Mais au profit de quels types d'activité ? À l'échelle du système, ce double mécanisme pose une question difficile : si les juniors ne peuvent plus accéder à l'expérience formatrice et si les seniors perdent leur pratique au profit de la supervision, qui maîtrisera demain les savoirs nécessaires pour superviser l'IA elle-même ? La déqualification pourrait donc, à terme, limiter l'émergence de postes de supervision (faute de compétence), voire éroder la « capacité » d'intensification silencieuse. Notons à cet égard que le « manque de compétences

internes » est déjà aujourd'hui le principal frein à l'adoption de technologie dans les entreprises qui envisagent d'y recourir (SPF Économie, 2026).

## 4. Trois scénarios pour la Wallonie à l'horizon 2035

Jusqu'ici, cette note vise à explorer une hypothèse alternative aux deux narratifs dominants concernant l'impact de l'IA sur l'emploi : l'apocalypse des emplois et l'âge d'or de la productivité. Nous avons mis en évidence trois mécanismes par lesquels les gains de productivité pourraient être absorbés, à savoir la supervision organisationnelle, la conformité réglementaire et l'intensification du travail. Nous avons également montré que certains facteurs structurels pourraient empêcher ces mécanismes de diluer la productivité, comme la concurrence qui éliminerait les activités non productives, ou la déqualification silencieuse, qui raréfierait les compétences disponibles à la fois pour la supervision organisationnelle et pour l'intensification silencieuse.

Pour explorer les futurs possibles en germe dans ces phénomènes, nous les traduisons en variables. La supervision organisationnelle dépend de la **fiabilité des IA**, la conformité réglementaire de la **pression réglementaire**, et l'intensification du travail est une modalité de la **transformation organisationnelle** à travers l'évolution des flux de travail. La déqualification silencieuse pose la question de la **disponibilité des compétences humaines**. Enfin, la dernière variable, directement déductible de nos mécanismes, est la **pression concurrentielle**.

En poussant les logiques à l'œuvre, trois scénarios peuvent être construits. Les variables et leur état dans chacun des scénarios sont présentés dans le tableau 1. Chaque scénario est assorti d'un levier régional. Il ne s'agit ni d'une recommandation inconditionnelle, ni d'un pari sur la trajectoire la plus probable, mais de l'action la plus utile à engager si les signaux présentés à la section suivante indiquent que cette trajectoire se dessine.

**Tableau 1 :** Variables de construction des scénarios

Variable critique	Scénario A	Scénario B	Scénario C
Fiabilité des IA	Élevée	Moyenne	Moyenne à élevée
Pression réglementaire	Faible	Forte	Modérée
Pression concurrentielle	Forte	Faible	Forte, mais équilibrée
Transformation organisationnelle	Réussie	Faible	Réussie
Disponibilité des compétences humaines	Faible (rareté)	Érosion progressive	Élevée et valorisée

#### 4.1 SCÉNARIO A — PRESSION CONCURRENTIELLE DOMINANTE : GAINS CAPTURÉS, EXCLUSION ACCRUE



Légende : L'IA produit avec une supervision minimale et le travail humain devient moins nécessaire. Image générée par Nano Banana sur base d'un prompt discuté avec Claude (Google, 2026).

La compétition internationale crée une pression de plus en plus forte, notamment dans un contexte international où l'Europe veut rivaliser industriellement avec les grandes puissances chinoises et américaines. Les entreprises de ces pays opérant avec des cadres réglementaires plus légers que les États membres de l'Union, les organisations européennes doivent maximiser leurs gains de productivité. Seuls les emplois de supervision et de conformité qui sont absolument indispensables sont maintenus par les entreprises très engagées dans la compétition internationale.

Bien que la Wallonie ait un poids du secteur non marchand important, les pratiques relativement sobres en matière d'encadrement de l'IA adoptées par les acteurs des secteurs très concurrentiels se diffusent. Les emplois ayant un contenu relativement proche des capacités de l'IA sont menacés de substitution dans de nombreux secteurs. Les gains de productivité « apparents » sont réels et visibles dans les statistiques : la production par emploi augmente, ce qui se traduit d'ailleurs parfois par des revalorisations salariales. Les jobs de supervision et de conformité existent, mais sont limités par le mécanisme concurrentiel qui invite à ne pas en créer plus que ce qui est nécessaire pour garantir la qualité de la production et la rentabilité de l'organisation.

Cependant, l'ajustement est brutal : les travailleurs les moins susceptibles d'utiliser l'IA efficacement, car peu formés au numérique, peu qualifiés dans des secteurs exposés, etc., sont exclus du marché du travail avant que la « prochaine génération d'emplois » n'ait émergé. Simultanément, les profils de « juniors » sont beaucoup moins recrutés, nourrissant à terme la déqualification silencieuse. Le problème des hallucinations ne pouvant être évacué, les postes qui se maintiennent intègrent une part de plus en plus large de supervision, questionnant le sens du travail des personnes qui les effectuent. Cependant, le phénomène de déqualification silencieuse joue à plein et les spécialistes capables de tirer profit de l'IA se font rares. Les jobs de supervision deviennent très prisés.

La transformation est rapide et douloureuse. Elle tend vers une contraction de l'emploi avant qu'une adaptation suffisante puisse se faire.

**Tableau 2 :** Conditions, bascules possibles et levier pour le scénario A

<b>Conditions de réalisation</b>	IA beaucoup plus fiable (ex. Taux d'hallucinations divisés par 20) – <b>Nécessaire</b>
	Agents IA autonomes utilisables à grande échelle en production – <b>Nécessaire</b>
	Affaiblissement de la protection des secteurs non exposés à la concurrence – <b>Favorable</b>
	Volonté réglementaire autour de l'IA Act minimale – <b>Favorable</b>
<b>Événements de bascules vers un autre scénario</b>	Catastrophe causée par une hallucination d'un système IA autonome.
	Pénurie massive de travailleurs capables de superviser l'IA.
<b>Levier pour la Région</b>	Formation large à une utilisation productive de l'IA, y compris dans les secteurs moins exposés à la concurrence. Attention particulière pour les profils de juniors.

#### 4.2 SCÉNARIO B — PRESSION RÉGLEMENTAIRE ET CRISE DE CONFIANCE : BULLSHIT JOBS GÉNÉRALISÉS



Légende : La production IA largement supervisée et encadrée. Image générée par Nano Banana sur base d'un prompt discuté avec Claude (Google, 2026).

La Wallonie, avec son poids important du secteur non marchand et des grandes structures publiques, est relativement moins exposée à la concurrence internationale. Là où la pression concurrentielle force les entreprises à rationaliser leurs fonctions de supervision, les organisations moins exposées à cette concurrence peuvent se permettre d'empiler les couches d'encadrement sans en subir immédiatement le coût. L'EU AI Act amplifie ce mécanisme : en imposant des obligations de transparence, d'auditabilité et de supervision humaine pour les systèmes à haut risque, il génère une demande institutionnelle de conformité qui ne trouve pas de contreponds concurrentiel suffisant pour être rationalisée.

La réponse organisationnelle est donc la multiplication des fonctions de supervision et de conformité. Les gains de productivité au niveau des tâches sont réels, mais ne se traduisent pas en productivité apparente accrue : ils sont absorbés par des fonctions dont le rôle est de rendre l'IA gérable plutôt que productive. Des postes comme l'*AI Compliance Lead*, le *Model Risk Officer*, l'*AI Ethics Reviewer* ou l'*Algorithmic Accountability Specialist* se multiplient. Ils sont fonctionnellement nécessaires au sens où ils répondent à une contrainte réelle, mais sans contribution directe à la valeur produite. Ce sont des *duct tapers* et des *box tickers* au sens de Graeber : ils rafistolent les

limites de l'IA et cochent les cases réglementaires, sans que leur disparition n'affecte la production tangible de l'organisation.

La redistribution est réelle — ces emplois sont bien rémunérés — mais elle s'opère sans réelle augmentation de la valeur globale produite, car certaines améliorations induites par l'IA ne satisfont en fait que de manière marginalement supérieure les besoins par rapport à la situation pré-IA. La dynamique peut se renforcer elle-même : moins la concurrence sanctionne les fonctions improductives, plus les organisations peuvent justifier leur existence par la complexité qu'elles gèrent, complexité qu'elles contribuent elles-mêmes à produire. Cette situation s'accompagne d'une déqualification importante, le contenu des emplois se déplaçant fortement de la production à la vérification de ce qui a été produit par la machine.

**Tableau 3 :** Conditions, bascules possibles et levier pour le scénario B

<b>Conditions de réalisation</b>	IA peu fiable, problèmes récurrents à gérer (perte de données, erreurs factuelles) – <b>Nécessaire</b>
	Les organisations superposent l'IA aux processus existants plutôt que de les réinventer – <b>Nécessaire</b>
	Volontarisme pour encadrer l'IA - <b>Favorable</b>
<b>Événements de bascules vers un autre scénario</b>	Perte de compétitivité majeure dans les secteurs exposés à la concurrence
	Disruption des flux de travail organisationnels pour quelques acteurs, qui challengent les acteurs établis
<b>Levier pour la Région</b>	Mutualiser les fonctions de conformité AI Act, particulièrement pour les PME via un guichet régional

### 4.3 SCÉNARIO C — DUALISATION DES SPHÈRES : L'IA PRODUIT, L'HUMAIN DONNE DU SENS



Légende : Les productions de l'IA libèrent et déplacent le travail humain. Image générée par Nano Banana sur base d'un prompt discuté avec Claude (Google, 2026).

La pression concurrentielle joue son rôle de filtre, mais dans le contexte d'une montée en compétence large de la population face aux outils IA. Cette montée en compétence permet une adaptation réelle. Les gains de productivité au niveau des tâches transforment le travail. Les organisations ne superposent pas simplement l'IA aux flux de travail existants, mais elles réinventent leurs processus. La contrainte technique (les hallucinations) reste la même. La supervision humaine a donc un rôle central, mais proportionné : elle permet de tirer le meilleur parti de la puissance de l'IA en s'assurant que ses productions et ses actions soient les plus alignées

possibles avec la demande. L'IA fait le « *heavy lifting* » (intellectuel ou physique), mais une sphère de fonctions humaines se maintiennent et sont très valorisées précisément *parce qu'elles sont humaines*. La supervision défensive et la conformité excessive sont, quant à elles, dévalorisées par les organisations qui les jugent improductives.

L'équilibre qui s'installe opère à deux niveaux. Dans les emplois de production intégrant l'IA, la part proprement humaine se déplace vers ce que la machine ne fait pas bien : comprendre ce que veut réellement le client, détecter ce qui n'a pas été demandé, mais devrait l'être, aligner les processus avec la demande et assumer la responsabilité du résultat final. Plus que de la simple supervision, c'est le jugement humain, la capacité à nouer des relations et à véhiculer une intention qui sont ici demandés. Le travail a tendance à se requalifier plutôt qu'à se vider de son sens, même si le risque de voir l'humain devenir un complément de la machine continue d'exister.

Le second niveau est collectif. Les gains de productivité sont réels et constatables. Ils libèrent du temps de personnes actives rendues ainsi disponibles pour contribuer à des secteurs, principalement non marchands, pour lesquels des besoins existent. Dans l'enseignement, les soins ou encore la culture, la transformation du travail crée les conditions d'une valorisation du rôle de l'humain : accompagnateurs de personnes âgées là où l'IA assure le suivi technique des soins ou enseignants repositionnés comme mentors plutôt que transmetteurs de contenu sont des exemples de cette évolution. Il s'agit d'une forme de redistribution vers des secteurs qui répondent à une demande sociale que les gains de productivité IA, précisément, rendent solvables.

La tension centrale est politique : par quels mécanismes des fonctions socialement utiles, mais qui n'ont pas de réel marché aujourd'hui, deviennent « solvables » ? Les mécanismes fiscaux et de redistribution et l'émergence naturelle de marchés liés au partage de la plus-value économique permise par la technologie constituent les deux pôles d'un *continuum*. La question du positionnement sur ce continuum reste ouverte.

**Tableau 4 :** Conditions, bascules possibles et levier pour le scénario C

<b>Conditions de réalisation</b>	Transformation des flux de travail dans les organisations, séparation entre ce que fait l'humain et ce que fait la machine - Nécessaire
	Réglementation relativement protectrice maintenue- <b>Favorable</b>
	Transfert des pratiques des secteurs exposés à la concurrence vers ceux qui le sont moins - <b>Favorable</b>
<b>Événements de bascules vers un autre scénario</b>	Entreprises phares restent compétitives avec peu d'IA
	Grande démission des générations formées pendant l'IA, qui refusent les tâches de supervision IA
<b>Levier pour la Région</b>	Favoriser l'émergence de nouvelles fonctions socialement utiles en pesant sur les mécanismes de répartition (Exemples : titres-services étendus à l'accompagnement des aînés, financement des fonctions de mentorat dans l'enseignement...)

## 5. Signaux à surveiller pour la Wallonie

Les scénarios présentés balisent des futurs plausibles pour l'impact de l'IA sur l'emploi, compte tenu des transformations à l'œuvre. La confrontation de ces scénarios permet d'identifier des points de tension, qui seront autant de signes précurseurs de la trajectoire prise par notre région. Pour les acteurs et les observateurs intéressés, nous proposons cinq signaux qui permettront de discriminer entre les scénarios.

**L'évolution du ratio compliance/production dans les entreprises wallonnes.** Un signal fort du scénario Graeber serait une croissance des fonctions de « *gouvernance IA* » plus rapide que celle des fonctions de développement et d'usage. Les baromètres de l'Agence du Numérique et les enquêtes de Digital Wallonia pourraient tenter d'intégrer cette dimension, éventuellement en ventilant en fonction du degré d'exposition de l'entreprise à la concurrence.

**La productivité apparente du travail dans les services.** Si les gains de productivité, notamment *via* l'augmentation de la productivité totale des facteurs, commencent à apparaître dans les statistiques sectorielles, principalement du tertiaire (finance, administration, conseil) avant 2035, le scénario C (courbe en J) gagne en probabilité. S'ils ne se matérialisent toujours pas, le scénario B devient dominant.

### Encadré 2 : Mesurer la productivité du secteur non marchand

Ce signal doit être manié avec précaution dans la mesure où la Wallonie est soumise au cadre comptable européen SEC2010. En comptabilité nationale, faute de prix de marché, la production non marchande est valorisée à ses coûts — principalement la masse salariale. Mécaniquement, la création d'une fonction d'encadrement de l'IA dans une administration ou un hôpital augmente la production mesurée du secteur, que cette fonction contribue ou non au service rendu. Ce signal ne peut donc être interprété que sur le périmètre marchand ; pour le non marchand, seuls des indicateurs de volume ou des indicateurs complémentaires au PIB<sup>12</sup> permettraient d'approcher la productivité réelle.

**Le contenu réel des postes exposés** serait également un indicateur qualitatif révélateur : comment évolue le contenu des postes exposés à l'IA ? Parmi les travailleurs dans les 880 000 emplois wallons exposés (Verschueren, 2026), quelle proportion voit ses tâches évoluer vers la supervision de sorties d'IA ?

**Les écarts de compétitivité entre les zones géographiques.** Les pays européens, soumis à l'*AI Act*, connaîtront-ils un accroissement plus important des fonctions en lien avec la conformité ? Cela se traduira-t-il dans les chiffres de productivité ?

**Le taux d'accès à l'emploi des 22-25 ans dans les professions exposées.** Permet le suivi de la diminution des opportunités pour les profils de juniors, capturant ainsi le risque de déqualification générationnelle.

Ces signaux peuvent être associés aux bascules et aux leviers identifiés par la construction des scénarios, afin de permettre la charnière entre veille et action en matière d'IA et d'emploi. Le tableau 5 synthétise les relations entre trajectoires observées et actions prioritaires, selon l'hypothèse explorée dans cette note.

<sup>12</sup> Voir à ce sujet : Reginster & Ruyters (2015) et les indicateurs développés par l'IWEPS : <http://icpib.iweps.be/>

**Tableau 5 :** Relation entre signal, scénarios et levier à activer

Signal	Évolution observée	Scénario crédibilisé	Levier à activer
Ratio gouvernance IA / usages productifs	Croissance durablement plus rapide des fonctions de gouvernance	B	Mutualisation de la conformité (guichet régional)
Productivité apparente des services (périmètre marchand)	Gains sectoriels visibles avant 2035 / absence persistante	C / B	Solvabilisation des nouvelles fonctions / mutualisation
Contenu des postes exposés	Glissement généralisé vers la supervision de sorties d'IA	A ou B selon l'ampleur	Formation à l'usage de l'IA, montée en compétence
Écarts de compétitivité entre zones	Décrochage des secteurs européens exposés	B, avec bascule possible vers A	Mutualisation et formation
Accès à l'emploi des 22-25 ans	Contraction dans les professions exposées	A (déqualification générationnelle)	Attention particulière à l'insertion des juniors dans les fonctions très exposées à l'IA

## 6. Conclusion

L'hypothèse de Graeber appliquée à l'IA constitue avant tout un cadre heuristique permettant d'interroger une question centrale : comment les gains de productivité au niveau des tâches permis par les technologies d'IA pourraient se matérialiser dans les statistiques macroéconomiques et dans l'expérience concrète des organisations ?

L'objectif n'est pas de questionner les performances de l'IA ou de son potentiel dans la réalisation de tâches jusqu'alors purement humaines.<sup>13</sup> Ils semblent aujourd'hui évidents. Cette note propose de déplacer le débat. La question centrale n'est pas de savoir si l'IA détruira des emplois ou libérera du temps de travail, mais quand et avec quelle ampleur les organisations parviendront à transformer les gains de productivité au niveau des tâches en gains réels mesurables à l'échelle de l'économie. Trois mécanismes peuvent absorber ces gains avant qu'ils n'atteignent la productivité agrégée : la multiplication des fonctions de supervision et de gouvernance, la pression réglementaire, et l'intensification silencieuse du travail. Aucun de ces mécanismes n'est inévitable : la concurrence économique et la déqualification constituent des forces contraires réelles ; mais leur combinaison rend plausible un scénario dans lequel les promesses de productivité de l'IA tardent durablement à se matérialiser.

L'histoire des grandes technologies d'usage général invite à la patience autant qu'à la vigilance. Les bénéfices de l'électricité ou de l'informatique n'ont pas été immédiats : ils ont émergé après que les organisations ont réorganisé leurs processus, formé leurs travailleurs et développé de nouveaux modèles de travail. L'IA ne fait probablement pas exception. Mais cette « courbe en J » n'est pas automatique : elle suppose des investissements délibérés dans le capital intangible (formation, réorganisation des flux de travail, gouvernance des usages) sans lesquels les organisations risquent

<sup>13</sup> La récente réfutation d'une conjecture vieille de 80 ans en géométrie discrète par un modèle d'OpenAI, le tout sans intervention humaine, a conduit des mathématiciens éminents à reconnaître les performances de l'IA et son potentiel pour faire avancer, parfois de manière autonome, la recherche en mathématique (Castelvecchi, 2026 ; OpenAI, 2026)

une adoption superficielle, captant les gains visibles à court terme sans transformer en profondeur leur manière de produire.

Pour la Wallonie, cette vulnérabilité est amplifiée par deux caractéristiques structurelles. D'abord, un tissu économique dominé par les microentreprises et une sphère non marchande importante, deux contextes où la capacité à absorber les coûts de transformation est limitée et où la pression concurrentielle joue moins pleinement son rôle de mécanisme naturel d'élimination des fonctions non productives. Ensuite, une exposition intégrale au cadre réglementaire européen, qui génère une demande institutionnelle de conformité sans équivalent chez les concurrents américains et asiatiques. Le risque wallon n'est donc pas d'être à la traîne technologique, mais d'adopter l'IA sans réussir à en capturer les gains, absorbés par la complexité organisationnelle et réglementaire et ne contribuant que marginalement à améliorer le bien-être collectif.

L'enjeu stratégique est donc moins de maximiser le taux d'adoption de l'IA que de construire les conditions d'une transformation réelle : accompagner les organisations (en particulier les plus petites) dans la réorganisation de leurs processus, surveiller l'évolution du contenu des fonctions exposées, et distinguer, dans la croissance des fonctions associées à la gouvernance IA, ce qui relève d'un investissement productif nécessaire de ce qui constitue une complexité stérile. Les cinq signaux identifiés dans la section précédente offrent un cadre pour ce suivi. Ni l'apocalypse des emplois ni l'âge d'or de la productivité ne sont des fatalités, et le futur de la Wallonie en matière d'emplois associés à l'IA est encore tout entier à construire.

## 7. Bibliographie

AFCDP. (2024). *Observatoire de la fonction de DPO*. AFCDP. <https://afcdp.net/etude-sur-le-metier-de-dpo/>

Aghion, P., Jones, B. F., & Jones, C. I. (2019). Artificial Intelligence and Economic Growth. In A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb, *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*. University of Chicago Press. <https://www.bibliovault.org/BV.landing.epl?ISBN=9780226613475>

Albessart, C., Raimond, H., Ruol, O., & Smith, P. (2026). *Indice relatif à l'économie et à la société numériques (DESI) : résultats régionaux 2025* (Working Paper N° 46). IWEPS. <https://www.iweps.be/publication/indice-relatif-a-leconomie-et-a-la-societe-numeriques-desi-resultats-regionaux-2025/>

Aldasoro, I., Gambacorta, L., Pal, R., Revoltella, D., Weiss, C., & Wolski, M. (2026). *AI adoption, productivity and employment: evidence from European firms* (BIS Working Papers N° 1325). Bank for International Settlements.

Autor, D., Chin, C., Salomons, A., & Seegmiller, B. (2024). New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018. *The Quarterly Journal of Economics*, 139(3), 1399–1465. <https://doi.org/10.1093/qje/qjae008>

Banerjee, S., Agarwal, A., & Singla, S. (2024). *LLMs Will Always Hallucinate, and We Need to Live With This* (N° arXiv:2409.05746). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2409.05746>

Biatour, B., & Kegels, C. (2026). *Sources de la croissance de la productivité du travail en Belgique* (Article N° 24). Bureau fédéral du plan.

Brynjolfsson, E. (2026, février 15). The AI productivity take-off is finally visible. *Financial Times*.

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine ? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence*. Stanford Digital Economy Lab. <https://www.rivista.ai/wp-content/uploads/2025/09/1756729755699.pdf>

- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2020). *The Productivity J-Curve : How Intangibles Complement General Purpose Technologies* (NBER Working Paper N° 25148). <http://www.nber.org/papers/w25148>
- Castelvecchi, D. (2026). AI cracks 80-year-old mathematics challenge — researchers are astonished. *Nature*, 654(8117), 15-16. <https://doi.org/10.1038/d41586-026-01651-0>
- Chapuis, N. (2025, octobre 28). Amazon : la vague de licenciements qui se profile sera-t-elle la première de l'ère de l'IA ? *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/10/28/chez-amazon-les-30-000-licenciements-annonces-signent-l-ere-de-l-ia\\_6649890\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/10/28/chez-amazon-les-30-000-licenciements-annonces-signent-l-ere-de-l-ia_6649890_3234.html)
- Chapuis, N. (2026, février 27). Block secoue le secteur de la tech en annonçant le licenciement de 40 % de ses effectifs, remplacés par de l'IA. *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/economie/article/2026/02/27/block-secoue-le-secteur-de-la-tech-en-annoncant-le-licenciement-de-40-de-ses-effectifs-remplaces-par-l-intelligence-artificielle\\_6668453\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2026/02/27/block-secoue-le-secteur-de-la-tech-en-annoncant-le-licenciement-de-40-de-ses-effectifs-remplaces-par-l-intelligence-artificielle_6668453_3234.html)
- Cheyvialle, A. (2026, juin 4). En Argentine, le libertarien Javier Milei crée un nouveau statut de « société automatisée » sans humain. *Le Figaro*. <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/en-argentine-le-libertarien-javier-milei-cree-un-nouveau-statut-de-societe-automatisee-sans-humain-20260604>
- Diallo, K. (2026, février 19). Les « cols blancs » vont disparaître d'ici 18 mois : leurs emplois seront remplacés par l'intelligence artificielle, selon le patron de l'IA de Microsoft. *BFMTV*. [https://www.bfmtv.com/tech/intelligence-artificielle/les-cols-blancs-vont-disparaitre-d-ici-18-mois-leurs-emplois-seront-remplaces-par-l-intelligence-artificielle-selon-le-patron-de-l-ia-de-microsoft\\_AV-202602190031.html](https://www.bfmtv.com/tech/intelligence-artificielle/les-cols-blancs-vont-disparaitre-d-ici-18-mois-leurs-emplois-seront-remplaces-par-l-intelligence-artificielle-selon-le-patron-de-l-ia-de-microsoft_AV-202602190031.html)
- Graeber, D. (2013). *On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant*. <https://strikemag.org/bullshit-jobs/>
- Graeber, D. (2024). *Bullshit jobs* (É. Roy, Trad.; Edition collector). Les Liens qui libèrent. (Édition originale 2018)
- Humlum, A., & Vestergaard, E. (2025). *Large Language Models, Small Labor Market Effects* (Working Paper N°s 2025-56). Becker Friedman Institute for Economics. [https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2025/04/BFI\\_WP\\_2025-56-1.pdf](https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2025/04/BFI_WP_2025-56-1.pdf)
- Kalai, A. T., Nachum, O., Vempala, S. S., & Zhang, E. (2025). *Why Language Models Hallucinate* (N° arXiv:2509.04664). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2509.04664>
- LLM Hallucination Leaderboard - a Hugging Face Space by vectara*. (2026, avril). <https://huggingface.co/spaces/vectara/leaderboard>
- Mirelli, A. (2026, mai 28). Sam Altman, le patron d'OpenAI, change de discours : l'IA ne causera pas une « apocalypse de l'emploi » pour l'instant. *RTBF Actus*. <https://www.rtbf.be/article/sam-altman-le-patron-d-openai-change-de-discours-l-ia-ne-causera-pas-une-apocalypse-de-l-emploi-pour-l-instant-11730711>
- OpenAI. (2026, juin 4). *Un modèle OpenAI a réfuté une conjecture centrale en géométrie discrète*. OpenAI. <https://openai.com/fr-FR/index/model-disproves-discrete-geometry-conjecture/>
- Perrigo, B. (2023, janvier 18). Exclusive : The \$2 Per Hour Workers Who Made ChatGPT Safer. *TIME*. <https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/>

- Poshakwale, S., Aghanya, D., & Agarwal, V. (2020). The impact of regulations on compliance costs, risk-taking, and reporting quality of the EU banks. *International Review of Financial Analysis*, 68, 101431. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2019.101431>
- Ranganathan, A., & Ye, X. M. (2026, février 9). AI Doesn't Reduce Work—It Intensifies It. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2026/02/ai-doesnt-reduce-work-it-intensifies-it>
- Reginster, I., & Ruyters, C. (2015). Indicators Complementary to GDP in Wallonia. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 4, 33-70. <https://doi.org/10.3917/rpve.544.0033>
- RTBF. (2026, février 27). Proximus va supprimer 1200 postes d'ici 2030 : voici ce qui est prévu - RTBF Actus. *RTBF*. <https://www.rtbf.be/article/proximus-annonce-reduire-ses-effectifs-de-maniere-controlee-et-progressive-au-cours-des-prochaines-annees-11686161>
- Sajadieh, S., Fattorini, L., Perrault, R., Gil, Y., Parli, V., Santarlaschi, L., Pava, J., Maslej, N., Altman, R., Brynjolfsson, E., Brodley, C., Clark, J., Dignum, V., Kumar, V., Landay, J., Lyons, T., Manyika, J., Niebles, J. C., Shoham, Y., ... Weld, D. (2026). *The AI Index 2026 Annual Report*. AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University. [https://hai.stanford.edu/assets/files/ai\\_index\\_report\\_2026.pdf](https://hai.stanford.edu/assets/files/ai_index_report_2026.pdf)
- Sémanne, A. (2025). Beyond David Graeber: How state intervention creates 'bullshit jobs'. *Economic Affairs*, 45(3), 395-416. <https://doi.org/10.1111/ecaf.70013>
- Siems, T. F. (2025). Do Banking Regulations Disproportionately Impact Smaller Community Banks? (CSBS Working Paper N°s 25-01).
- Singla, A., Sukharevsky, A., Hall, B., Yee, L., & Chui, M. (2025). *The state of AI in 2025. Agents, innovation, and transformation*. QuantumBlack AI by McKinsey.
- Soffia, M., Wood, A. J., & Burchell, B. (2022). Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs. *Work, Employment and Society*, 36(5), 816-840. <https://doi.org/10.1177/09500170211015067>
- SPF Économie. (2026). *Belgian Digital Economy Overview*. [https://d21buns5ku92am.cloudfront.net/67995/documents/62910-1780646715-046\\_26\\_S4\\_BDEO\\_2025\\_FR\\_web-cc5494.pdf](https://d21buns5ku92am.cloudfront.net/67995/documents/62910-1780646715-046_26_S4_BDEO_2025_FR_web-cc5494.pdf)
- Syverson, C. (2011). What Determines Productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326-365. <https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326>
- Tassin, S. (2025, septembre 22). Jacqueline Galant : « Le recours à l'IA dans l'administration wallonne va permettre à certains fonctionnaires de faire des tâches plus gratifiantes ». *La Libre.be*. <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2025/09/22/jacqueline-galant-le-recours-a-lia-dans-ladministration-wallonne-va-permettre-a-certains-fonctionnaires-de-faire-des-taches-plus-gratifiantes-MBYHUJ7PUJA5BFENZFA2A2HVGE/>
- Tilman, Y. (2026a, mars). Exportations internationales de biens et services en Wallonie. *IWEPS*. <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/exportations-internationales-de-biens-services/>
- Tilman, Y. (2026b, mars). Tissu sectoriel de l'économie wallonne. *IWEPS*. <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/tissu-sectoriel-de-leconomie-wallonne/>
- van Caloen, A. (2026, juin 5). Ces tâches que BNP Paribas Fortis va confier à l'IA. *La Libre.be*. <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/2026/06/04/ces-taches-que-bnp-paribas-fortis-va-confier-a-lia-YRDIWOVOSNCMJNOHA7RMRNGT4Y/>
- VandeHei, J., & Allen, M. (2025, mai 28). Behind the Curtain: Top AI CEO foresees white-collar bloodbath. *Axios*. <https://www.axios.com/2025/05/28/ai-jobs-white-collar-unemployment-anthropic>

- Verschueren, F. (2026). *Les effets potentiels de l'intelligence artificielle : entre promesses et défis* (Cahier de prospective de l'IWEPS N° 11). IWEPS. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2026/04/CAPRO11-1.pdf>
- Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (1991). *The machine that changed the world: how Japan's secret weapon in the global auto wars will revolutionize western industry*. HarperCollins.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>
- Xu, Z., Jain, S., & Kankanhalli, M. (2025). *Hallucination is Inevitable: An Innate Limitation of Large Language Models* (N° arXiv:2401.11817). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.11817>
- Yee, L., Madgavkar, A., Smit, S., Krivkovich, A., Chui, M., Ramirez, M. J., & Castresana, D. (2025). *Agents, robots, and us: Skill partnerships in the age of AI*. McKinsey Global Institute.
- Yotzov, I., Barrero, J. M., Bloom, N., Bunn, P., Davis, S. J., Foster, K. M., Jalca, A., Meyer, B. H., Mizen, P., Navarrete, M. A., Smietanka, P., Thwaites, G., & Wang, B. Z. (2026). *Firm Data on AI* (Working Paper N° 34836). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w34836>



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public. D'une part, il est l'autorité statistique de la Région wallonne. Dans ce cadre, il a pour mission de développer, produire et diffuser des statistiques officielles en réponse aux besoins des utilisateurs wallons (monde socio-économique, environnemental et scientifique, société civile, institutions publiques).

Il coordonne à cette fin les activités du système statistique wallon. Il revêt par ailleurs la qualité d'autorité statistique de la Région au sein de l'Institut interfédéral de statistique. D'autre part, par sa mission générale d'aide à la décision, il produit des études et analyses diverses qui vont de la présentation de travaux statistiques et d'indicateurs à la réalisation de travaux d'évaluation de politiques publiques, de prospective et de prévision ainsi que de recherches et ce, dans tous les domaines de compétence de la Région. Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2026