

Les nouveaux métiers de l'agencement : création réelle, compétences greffées, intitulés instables — et l'orchestrateur

Étude 15 — Réagencer le travail à l'âge des agents

Mathieu Guglielmino

2026-06-12

Le fil

La thèse	1
1. Les offres IA en France ont été multipliées par 8 en six ans	2
2. Et cette demande paie : la productivité des secteurs exposés a presque quadruplé	3
3. Mais l'IA, prise seule, crée à peine plus qu'elle ne détruit	4
4. Ce qui explose, ce sont des compétences greffées — pas des métiers estampillés IA	5
5. Derrière la technique, les compétences d'orchestration montent le plus fort	6
6. En France, la création l'emporte — et le métier d'agencement reste qualifié	8
7. Sur vingt-cinq métiers qui montent en France, un seul est un métier IA	9
8. Un métier tient quand il a une grille de salaire : le test	11
9. Le métier durable n'est pas un intitulé — c'est une posture : l'orchestrateur	12
10. Ce que la donnée ne permet pas de dire — et ce que le baromètre devra produire	12

La thèse

Le débat sur l'IA et l'emploi ne regarde qu'un seul versant : la destruction. Mais la destruction créatrice a deux faces, et regarder l'autre — la création — oblige à des constats que le discours ambiant n'aime pas formuler. La création est **réelle et mesurable** : en six ans, les offres d'emploi exigeant l'IA ont été multipliées par 8 en France, et depuis 2022 la productivité des secteurs les plus exposés à l'IA a presque quadruplé. Mais cette création se loge **moins dans des intitulés nouveaux que dans des compétences nouvelles**. L'IA, prise seule, crée à peine plus qu'elle ne détruit (+2 millions d'emplois nets sur les +78 millions projetés tous moteurs confondus) ; ce qui explose, ce sont des **compétences greffées** sur des métiers existants (IA générative $\times 4,1$ dans les offres US en un an) ; et sur les 25 intitulés en plus forte croissance en France, un seul est un métier IA natif. La plupart des titres qui circulent — prompt engineer, AI orchestrator, agent manager — sont du rebranding, pas encore des métiers : le tell, c'est l'absence de grille salariale stabilisée. Ce qui monte, c'est un déplacement du centre de gravité des compétences : derrière le trio technique de tête, ce sont des compétences d'**orchestration** — pensée créative, résilience, curiosité, leadership, pensée analytique et systémique — qui progressent le plus fort dans les anticipations d'employeurs. Le vrai métier nouveau et durable n'est pas un intitulé : c'est une **posture** — **l'orchestrateur**, celui qui agence humains et agents en un système qui tient. C'est le métier que la marque Réagencer nomme. La donnée ouverte pose le décor ; seul le baromètre

propriétaire peut dire qui l'incarne déjà dans les organisations françaises, sous quel intitulé, avec quelles compétences réelles, et combien de temps le poste survit.

1. Les offres IA en France ont été multipliées par 8 en six ans

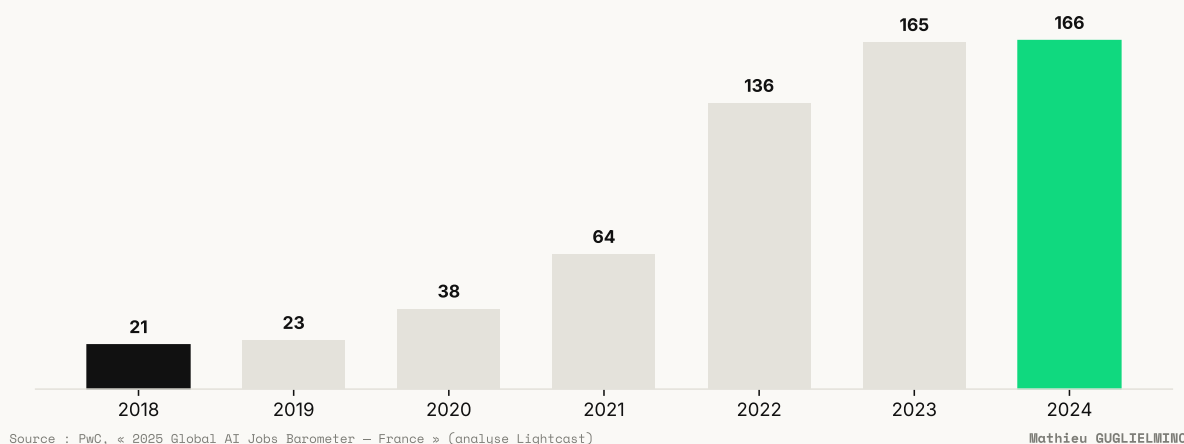
Avant de problématiser, il faut poser le socle factuel : la demande de compétences liées à l'IA existe, et elle est massive. En 2018, le marché français affichait **21 000 offres d'emploi** exigeant des compétences IA¹. En 2024, ce chiffre atteint **166 000** — soit un facteur 8 en six ans. Sur la même période, la France est passée à la **première place en Europe** par volume d'offres IA, devant l'Allemagne (147 000) et le Royaume-Uni (125 000)².

```
analyse.fig_offres_france(d);
```

La « création » est réelle : les offres exigeant l'IA ont été multipliées par 8 en six ans

Réagencer

Offres d'emploi requérant des compétences IA, France, en milliers (2018-2024)



Ce chiffre est issu de l'analyse de près d'un milliard d'offres d'emploi par Lightcast pour PwC — les valeurs annuelles sont des comptes verbatim, pas des interpolations³. Il mesure des **annonces d'offres**, pas des occupations durables. C'est important à préciser : un boom d'offres n'est pas, par construction, un boom de métiers stabilisés. Mais il dit quelque chose de réel : les employeurs, quelle que soit leur taille ou leur secteur, expriment une demande croissante de profils capables de travailler avec l'IA. Le signal est là.

Offres d'emploi ≠ emplois créés. Les données d'offres (Lightcast/PwC) mesurent le flux d'annonces publiées, pas le stock de postes effectivement pourvus ni leur durée de vie. Un doublement du flux d'offres peut refléter aussi bien une croissance nette de l'emploi qu'un turnover accéléré des profils recherchés — les deux interprétations sont plausibles. Les conclusions

¹PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer — France Analysis » (analyse Lightcast, juin 2025). Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

²PwC France, communiqué de presse du baromètre (juin 2025) : la France première en Europe par volume d'offres IA (166 000), devant l'Allemagne (147 000) et le Royaume-Uni (125 000). Disponible sur : <https://www.pwc.fr/fr/espace-presse/communiqués-de-presse/2025/juin/ai-jobs-barometer.html>

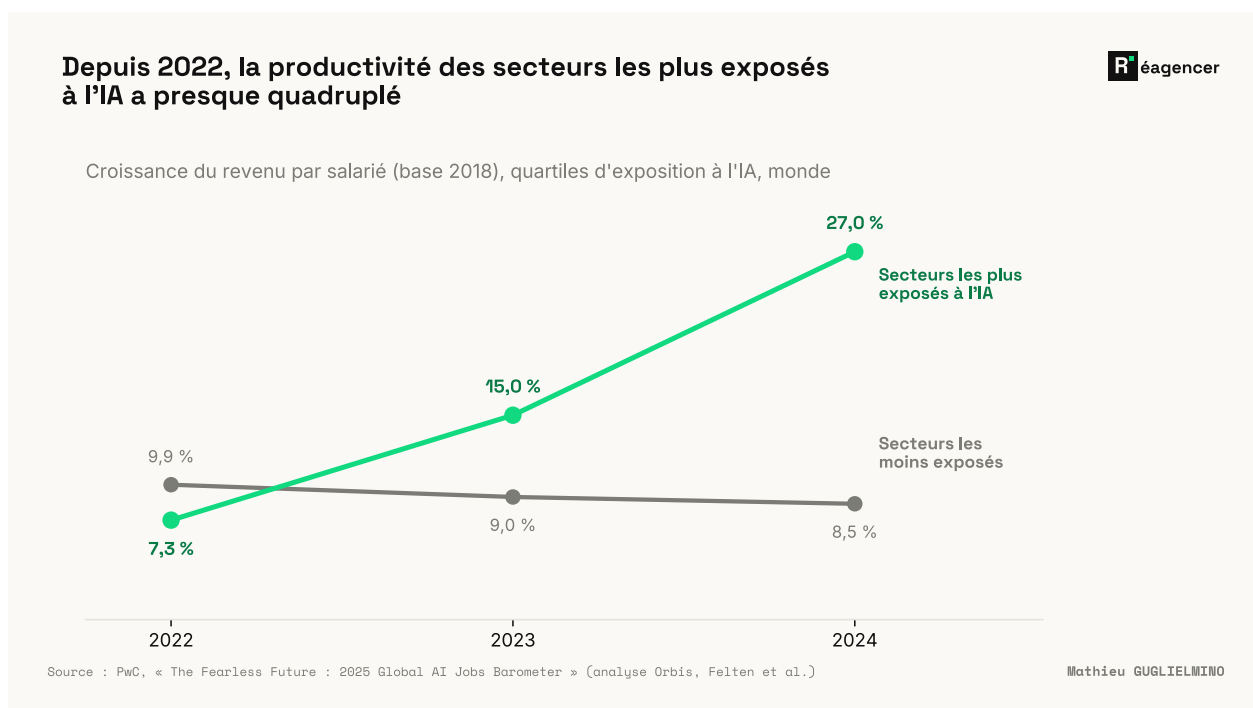
³PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer — France Analysis » (analyse Lightcast, juin 2025). Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

sur la « création d'emploi » restent des inférences à partir d'un indicateur de demande, pas une mesure directe.

2. Et cette demande paie : la productivité des secteurs exposés a presque quadruplé

Le rapport mondial du baromètre PwC⁴ ajoute la pièce qui manque au tableau français : la demande d'IA n'est pas un effet de mode RH, elle est adossée à un retour économique mesurable. Depuis 2022 — l'année où le grand public a découvert la puissance des modèles génératifs —, la croissance du revenu par salarié dans les secteurs les mieux placés pour adopter l'IA a presque **quadruplé** : de 7,3 % en 2022 à **27,0 % en 2024** (mesurée sur une base 2018). Dans les secteurs les moins exposés, elle s'érode légèrement sur la même période (9,9 % → 8,5 %).

```
analyse.fig_productivite(d);
```



En deux ans, les secteurs les plus exposés à l'IA sont passés de retardataires de productivité à locomotives. PwC ne prouve pas la causalité — le rapport le dit explicitement — mais la coïncidence temporelle avec la bascule de 2022 est difficile à ignorer, et trois signaux convergent : **100 % des secteurs** analysés augmentent leur usage de l'IA, y compris les moins évidemment exposés (mines, construction) ; les salaires croissent **2 fois plus vite** dans les secteurs les plus exposés ; et les travailleurs dotés de compétences IA commandent une **prime salariale de 56 %** — contre 25 % un an plus tôt⁵.

⁴PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires ×2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

⁵PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime

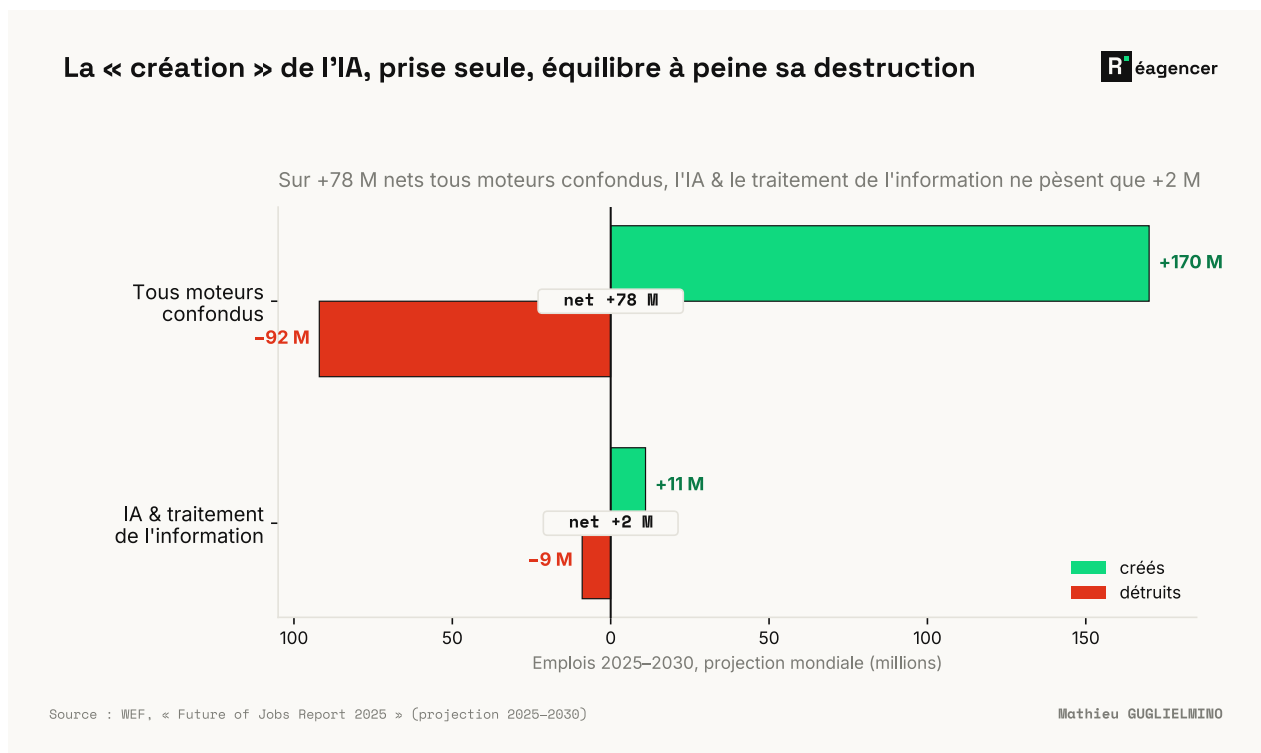
Ce dernier chiffre mérite qu'on s'y arrête : la prime a plus que doublé en un an. Le marché ne rémunère pas une mode ; il rémunère une rareté qui produit de la valeur. La question n'est donc pas de savoir si la « création » existe — elle existe, et elle paie. La question est de savoir **quelle forme** elle prend. C'est là que le tableau se complique.

Exposition ≠ adoption. PwC mesure l'exposition à l'IA (la capacité d'un secteur ou d'un métier à utiliser l'IA, méthodologie Felten et al.) comme proxy de l'adoption réelle, qui peut être en retard sur l'exposition. Les effets mesurés sont des corrélations sectorielles, pas des preuves causales au niveau de l'entreprise.

3. Mais l'IA, prise seule, crée à peine plus qu'elle ne détruit

Il faut maintenant déconstruire un chiffre : **+78 millions d'emplois nets d'ici 2030**, projeté par le World Economic Forum dans son Future of Jobs Report 2025⁶. Ce chiffre circule comme preuve que l'IA crée plus qu'elle ne détruit. Il le prouve en effet — mais pas pour les raisons qu'on croit.

`analyse.fig_bilan_2030(d);`



Sur l'ensemble des moteurs de transformation du marché du travail — transition énergétique, vieillissement démographique, expansion de l'accès numérique, restructuration des chaînes d'approvisionnement, et IA — le solde projeté est **+170 millions de postes créés contre 92 millions déplacés, soit +78 millions nets**. Ce chiffre est robuste : il repose sur une consultation

salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires ×2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

⁶World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Mais il ne dit pas que l'IA crée 78 millions d'emplois.

Quand on isole l'effet propre du cluster « IA & traitement de l'information », le solde tombe à **+11 millions créés, -9 millions déplacés, soit +2 millions nets**⁷. L'essentiel du +78 se joue dans la transition verte, la santé (démographie) et l'accès numérique — pas dans l'IA. Le rapport mondial PwC confirme cette modération côté offres : au niveau mondial, les métiers exposés à l'IA croissent — mais **plus lentement** (+38 % sur 2019-2024) que les métiers peu exposés (+65 %)⁸.

Ce n'est pas une mauvaise nouvelle — c'est une nouvelle honnête. Elle remet l'IA à sa juste place : un accélérateur de transformation, pas le moteur unique d'un grand remplacement ni d'une grande création. Et cela oblige à regarder différemment la question « quels sont les nouveaux métiers ? ». Si l'IA ne fabrique pas une vague massive d'intitulés neufs, qu'est-ce qu'elle fabrique vraiment ?

4. Ce qui explose, ce sont des compétences greffées — pas des métiers estampillés IA

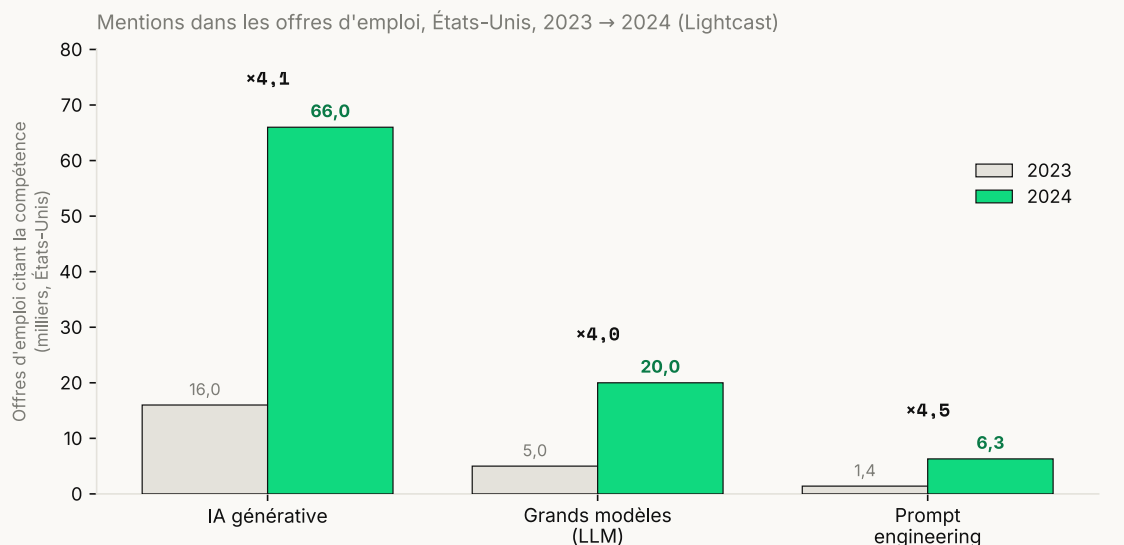
La réponse se lit dans les données d'offres d'emploi. Lightcast, qui analyse des dizaines de millions d'annonces aux États-Unis, a fourni au Stanford HAI une mesure annuelle des compétences citées dans les offres⁹. Le signal est sans équivoque.

```
analyse.fig_competences_greffees(d);
```

⁷World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

⁸PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires ×2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

⁹Stanford HAI, « AI Index Report 2025 » (avril 2025). Données Lightcast sur les offres d'emploi aux États-Unis, 2023→2024 : IA générative 16 000 → 66 000 (×4,1) ; LLM 5 000 → 20 000 (×4,0) ; prompt engineering 1 400 → 6 300 (×4,5). Licence CC BY-ND. <https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report>



Source : Stanford HAI, « AI Index Report 2025 » (données Lightcast)

Mathieu GUGLIELMINO

En un an — de 2023 à 2024 — les mentions de compétences IA dans les offres d'emploi ont été multipliées par 4 à 4,5 selon les catégories : **IA générative ×4,1** (16 000 à 66 000 offres), **grands modèles de langage ×4,0** (5 000 à 20 000), **prompt engineering ×4,5** (1 400 à 6 300). Pour la première fois, le cluster « intelligence artificielle » dépasse « machine learning » en volume de mentions¹⁰.

Mais le signal important n'est pas le volume — c'est la nature du phénomène. Ces compétences ne définissent pas des métiers entiers ; elles **s'ajoutent** à des métiers existants. Un analyste qui maîtrise le prompt engineering reste un analyste. Un chargé de communication qui intègre les LLM dans sa production reste dans les médias. Ce qui change, c'est la composition de compétences du poste, pas l'intitulé du poste. La vague actuelle est une vague de **greffes**, pas de naissances. Et cela change radicalement la façon dont les organisations devraient penser la montée en compétence — moins « recruter des métiers IA » que « enrichir les métiers existants des compétences d'agencement ».

Données Lightcast = marché US, proxy d'antériorité. Ces chiffres portent sur le marché du travail américain. Le signal français suit avec retard — les offres US anticipent d'un à deux ans les évolutions des marchés européens. Les tendances sont directionnellement fiables ; les volumes, eux, ne sont pas transposables tels quels au marché français.

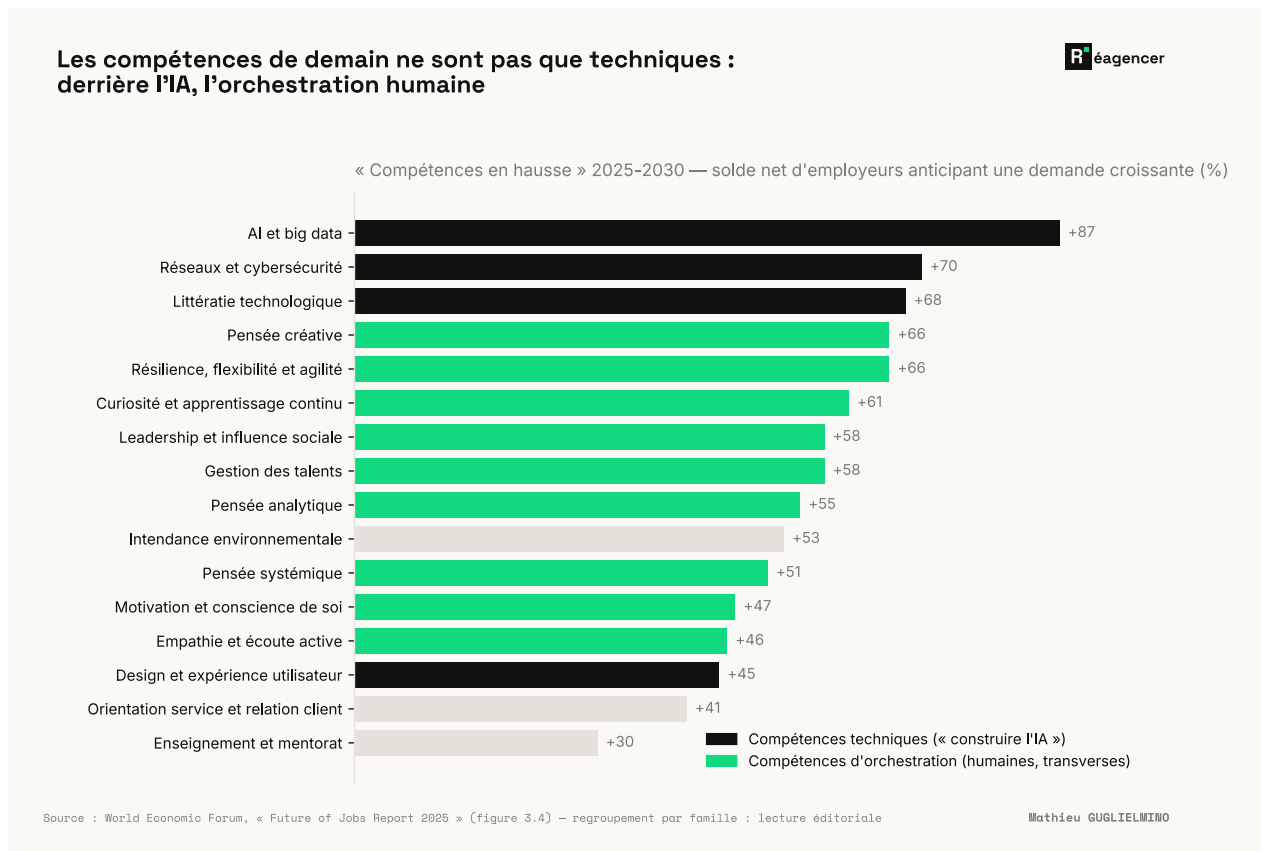
5. Derrière la technique, les compétences d'orchestration montent le plus fort

Si la création prend la forme de compétences plutôt que d'intitulés, la question centrale devient : **quelles compétences** ? Le World Economic Forum a interrogé ses 1 000+ employeurs sur leurs

¹⁰Stanford HAI, « AI Index Report 2025 » (avril 2025). Données Lightcast sur les offres d'emploi aux États-Unis, 2023→2024 : IA générative 16 000 → 66 000 (×4,1) ; LLM 5 000 → 20 000 (×4,0) ; prompt engineering 1 400 → 6 300 (×4,5). Licence CC BY-ND. <https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report>

anticipations à horizon 2030¹¹ — et la réponse remet en perspective le débat technique/humain.

`analyse.fig_competences(d);`



Le trio de tête est technique, et sans surprise : **IA & big data** (+87 points de solde net), **cyber-sécurité** (+70), **littératie technologique** (+68)¹². Ce sont des compétences de construction — savoir bâtir les systèmes, les sécuriser, comprendre leur fonctionnement.

Mais regarder seulement ce trio, c'est rater le déplacement essentiel. Immédiatement derrière, ce sont des compétences d'**orchestration humaine** qui progressent avec une intensité comparable : **pensée créative** (+66), **résilience et flexibilité** (+66), **curiosité et apprentissage continu** (+61), **leadership et influence sociale** (+58), **pensée analytique** (+55), **pensée systémique** (+51)¹³.

¹¹World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

¹²World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

¹³World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Classification éditoriale, pas catégorie officielle du WEF. La répartition entre « compétences techniques » et « compétences d'orchestration » est une lecture éditoriale appliquée à la taxonomie WEF — elle n'existe pas comme catégorie dans le rapport original. « Orchestration » désigne ici les compétences humaines transverses qui permettent de cadrer, superviser, arbitrer et contextualiser le travail des agents. Les chiffres en solde net (+87, +66, etc.) sont des **anticipations d'employeurs**, pas des mesures d'emploi réalisé.

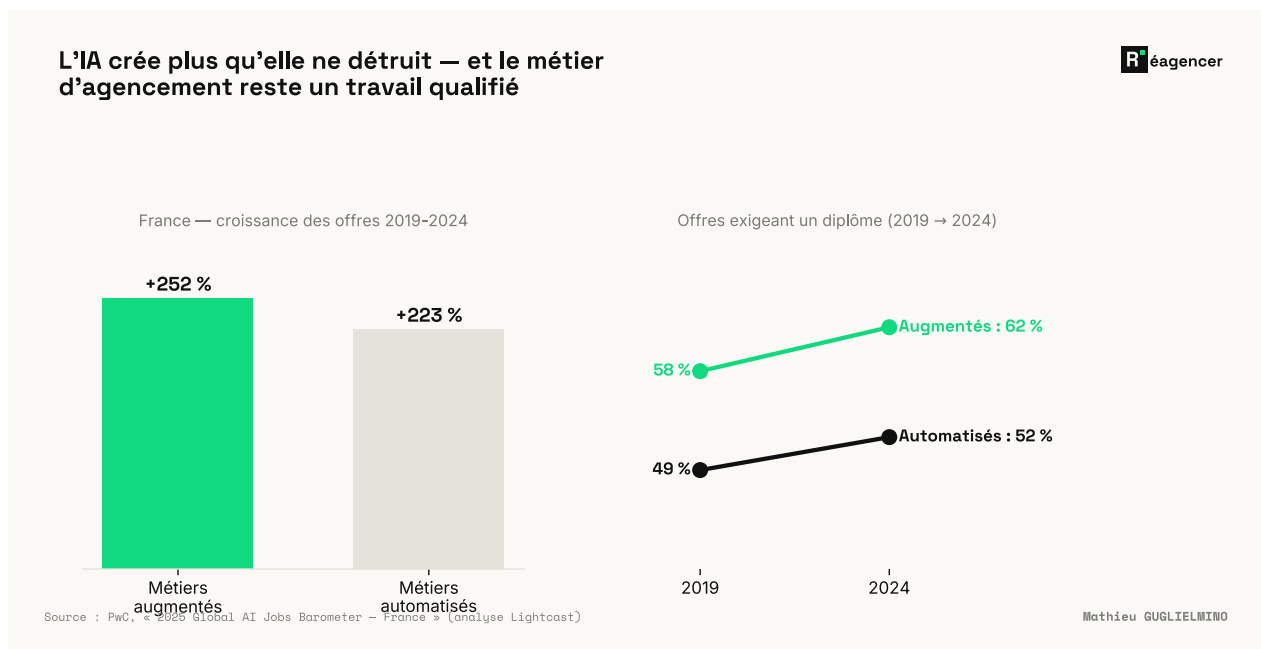
Ce tableau invite à relire la création d'emploi différemment. Ce qui monte, ce n'est pas une liste d'intitulés — c'est un profil de compétences. Et ce profil n'est ni celui du développeur IA ni celui du data scientist : c'est celui d'un praticien capable de **tenir un système mixte** — comprendre ce que les agents font, détecter ce qu'ils ratent, cadrer le périmètre de leur autonomie, et faire les arbitrages que la machine ne peut pas faire seule.

Notons aussi que **39 % des compétences** actuelles d'un actif seront transformées ou obsolètes d'ici 2030¹⁴, et que **86 % des employeurs** anticipent que l'IA transformera leur activité dans les cinq ans. La compétence la plus stratégique n'est peut-être pas dans la liste ci-dessus — c'est la capacité à **se reconfigurer** au rythme où la liste change.

6. En France, la création l'emporte — et le métier d'agencement reste qualifié

Le récit dominant oscille entre deux pôles : soit « l'IA détruit tout », soit « l'IA dispense de se qualifier ». Les données françaises contredisent les deux.

```
analyse.fig_augmentation(d);
```



Sur la période 2019-2024, les offres dans les métiers **augmentés** par l'IA — ceux dont la nature

¹⁴World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

est transformée, pas remplacée — ont progressé de **+252 %**¹⁵. Les offres dans les métiers **automatisables** ont progressé de **+223 %**. Les deux croissent : même les métiers les plus exposés à l'automatisation voient leur nombre d'offres augmenter sur cette fenêtre, dans un contexte de transformation globale du marché.

La deuxième moitié du schéma est tout aussi importante. En 2019, **58 % des offres** dans les métiers augmentés exigeaient un diplôme ; en 2024, **62 %**¹⁶. Pour les métiers automatisables : de 49 % à 52 %. L'exigence de qualification **monte** — dans les deux familles de métiers.

Et c'est un trait français qui mérite d'être souligné : au niveau mondial, PwC observe le mouvement **inverse** — la demande de diplômes formels décline, et décline plus vite dans les métiers exposés à l'IA, ce que le rapport lit comme une démocratisation de l'accès (« ce qui compte, c'est ce qu'on sait faire, pas ce qu'on a étudié »)¹⁷. La France, elle, renforce le filtre du diplôme précisément là où l'IA s'installe. Deux lectures possibles : un marché du travail français structurellement attaché aux titres, ou un signe que les métiers d'agencement y sont tirés vers le haut de gamme. Dans les deux cas, le constat opérationnel est le même : **agencer l'IA — orchestrer, superviser, corriger, cadrer — reste un travail qualifié**. La transformation des métiers ne passe pas par leur déqualification.

Le rythme du changement mérite d'être nommé : dans les métiers les plus exposés à l'IA, les compétences demandées changent **66 % plus vite** qu'ailleurs — contre 25 % l'an passé¹⁸. La fenêtre s'accélère. Ce n'est pas une tendance de fond lente : c'est un réajustement qui se joue maintenant.

7. Sur vingt-cinq métiers qui montent en France, un seul est un métier IA

Si la vague de compétences est réelle mais discrète dans les intitulés, qu'en disent les classements de métiers français ? LinkedIn publie chaque année son classement des 25 intitulés de poste en plus forte croissance, construit sur les 560 millions de membres du réseau (croissance des intitulés entre janvier 2022 et juillet 2024)¹⁹.

```
analyse.fig_part_intitules(d);
```

¹⁵PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer — France Analysis » (analyse Lightcast, juin 2025). Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

¹⁶PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer — France Analysis » (analyse Lightcast, juin 2025). Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

¹⁷PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires ×2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

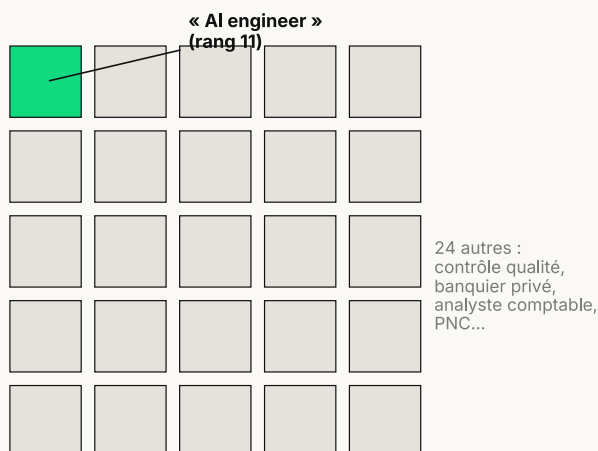
¹⁸PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires ×2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

¹⁹LinkedIn Economic Graph, « Métiers en croissance — France 2025 » (publié le 8 janvier 2025). Classement des 25 intitulés en plus forte croissance, basé sur 560 millions de membres, croissance janvier 2022 → juillet 2024. « AI engineer » au rang 11 ; « expert en cybersécurité » au rang 12. Édition 2026 : « AI engineer » au rang 1. Relais presse : <https://www.rhmatin.com/sirh/gestion-talents/quels-sont-les-25-metiers-en-croissance-en-france-linkedin-devoile-son-classement-2025.html>

Sur les 25 métiers qui montent le plus en France, un seul est un métier IA

Réagencer

Classement LinkedIn 2025 des intitulés en plus forte croissance — lecture éditoriale par intitulé



Source : LinkedIn, « Métiers en croissance – France 2025 » (Economic Graph)

Mathieu GUGLIELMINO

Le résultat est frappant dans sa sobriété : **sur les 25 intitulés en plus forte croissance en France, un seul est un métier IA natif — « AI engineer », au rang 11²⁰**. Les 24 autres ? Contrôleur qualité, responsable des admissions, analyste comptable, banquier privé, personnel navigant commercial... Des métiers bien réels, en forte croissance pour des raisons qui tiennent à la démographie, à la réglementation, à la réindustrialisation — pas à l'IA.

Deux lectures coexistent. La première est pessimiste pour ceux qui espèrent une vague de « jobs IA » : l'économie agentique ne fabrique pas encore une nouvelle catégorie d'intitulés en masse. La seconde est plus subtile : **« AI engineer » passe du rang 11 en 2025 au rang 1 en 2026²¹**. En un an, l'intitulé a bondi en tête du classement. C'est la preuve d'une dynamique puissante — et simultanément d'une instabilité structurelle. Un intitulé qui monte aussi vite n'a pas encore trouvé sa définition stable. Il est à la fois la promesse d'un métier en train de s'inventer et le signe d'un marché qui cherche encore ses mots.

Lecture éditoriale, pas catégorie officielle. L'identification de « AI engineer » comme seul métier IA natif du classement est une lecture par intitulé — elle n'existe pas comme catégorie dans la nomenclature LinkedIn ni dans les référentiels officiels français (ROME, PCS). Cybersécurité (rang 12) pourrait être interprétée comme partiellement adjacente à l'IA — le choix de ne retenir que « AI engineer » est conservateur.

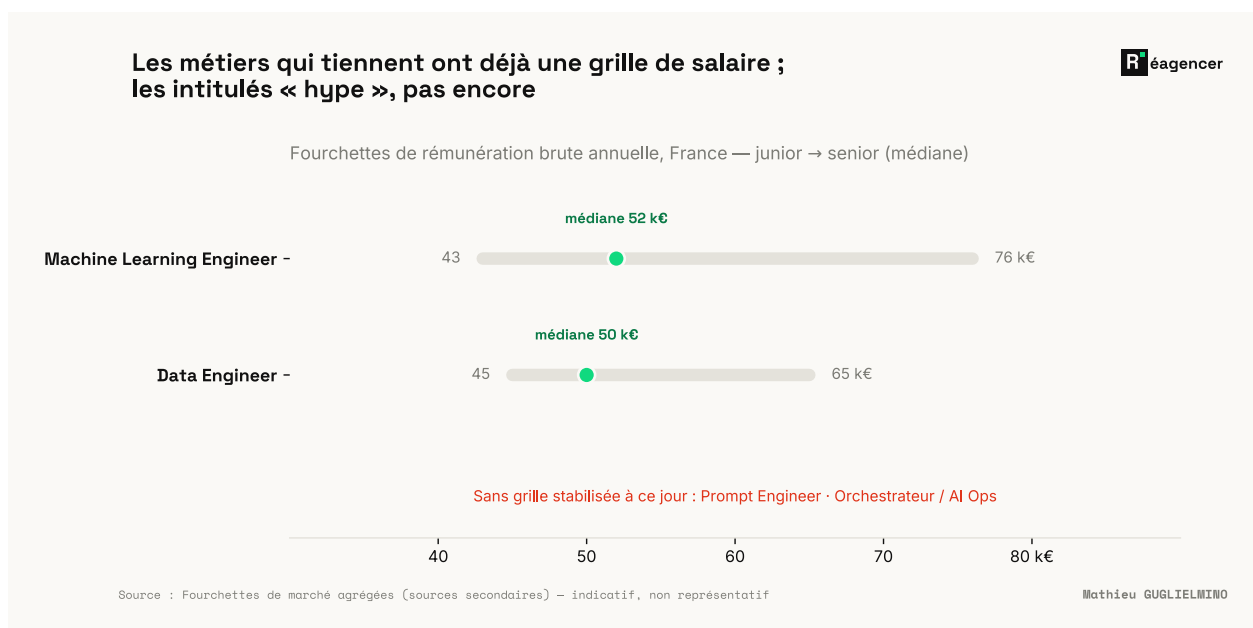
²⁰LinkedIn Economic Graph, « Métiers en croissance — France 2025 » (publié le 8 janvier 2025). Classement des 25 intitulés en plus forte croissance, basé sur 560 millions de membres, croissance janvier 2022 → juillet 2024. « AI engineer » au rang 11 ; « expert en cybersécurité » au rang 12. Édition 2026 : « AI engineer » au rang 1. Relais presse : <https://www.rhmatin.com/sirh/gestion-talents/quels-sont-les-25-metiers-en-croissance-en-france-linkedin-devoile-son-classement-2025.html>

²¹LinkedIn Economic Graph, « Métiers en croissance — France 2025 » (publié le 8 janvier 2025). Classement des 25 intitulés en plus forte croissance, basé sur 560 millions de membres, croissance janvier 2022 → juillet 2024. « AI engineer » au rang 11 ; « expert en cybersécurité » au rang 12. Édition 2026 : « AI engineer » au rang 1. Relais presse : <https://www.rhmatin.com/sirh/gestion-talents/quels-sont-les-25-metiers-en-croissance-en-france-linkedin-devoile-son-classement-2025.html>

8. Un métier tient quand il a une grille de salaire : le test

Il y a une manière empirique de distinguer un **métier durable** d'un **intitulé en cristallisation** : regarder si une grille salariale existe. Une grille signifie que le marché s'est accordé sur ce que ce rôle vaut — qu'il y a assez de transactions, assez de recruteurs, assez d'historique pour que les fourchettes convergent. Pas de grille, pas de métier : une fonction, peut-être, une tendance, sûrement, un titre de LinkedIn, souvent.

```
analyse.fig_salaires(d);
```



Le constat est net. Les rôles techniques établis ont des grilles. **ML Engineer** : junior autour de 43 k€, médiane ~52 k€, senior jusqu'à 76 k€. **Data Engineer** : 45 à 65 k€²². Ces chiffres sont des fourchettes de marché agrégées — indicatifs, pas représentatifs — mais ils sont **stables et cohérents** d'une source à l'autre. Le marché s'est accordé.

En face : **prompt engineer, orchestrateur IA / AI Ops, agent manager**. Aucune grille stabilisée. Des annonces, des missions, des titres auto-attribués — mais pas encore de convergence salariale. Le marché n'a pas tranché. Là où des fourchettes circulent pour les profils « prompt / AI engineer » (45-60 k€ junior, jusqu'à 90-110 k€ expert, selon les agrégateurs²³), elles concernent le **spécialiste** — celui dont le métier est l'IA, dont la valeur est technique et pointue. Elles ne disent rien du profil qui **orchestre** : le chef de projet qui supervise des agents, le responsable RH qui redéfinit les rôles dans une organisation partiellement automatisée. Ce rôle-là n'a ni grille ni nom stabilisé dans les référentiels.

Fourchettes de marché, indicatives. Les données salariales sont issues de sources secondaires agrégées (Glassdoor, plateformes de recrutement, fiches métier d'écoles) — elles décrivent une tendance de marché, pas une mesure statistiquement représentative. À ne pas citer comme un chiffre de référence.

Ce constat a une implication directe sur la lecture des offres de la section 1. Multiplier par 8 le nombre d'offres exigeant l'IA ne dit pas combien de **métiers nouveaux** ont été créés — il dit que

²²Fourchettes de rémunération brute annuelle, France — sources de marché agrégées (Glassdoor, plateformes de recrutement spécialisées, fiches métier d'écoles). Indicatif, non représentatif. Consulté en juin 2026.

²³Fourchettes de rémunération brute annuelle, France — sources de marché agrégées (Glassdoor, plateformes de recrutement spécialisées, fiches métier d'écoles). Indicatif, non représentatif. Consulté en juin 2026.

la demande de compétences IA a explosé dans des métiers très divers, dont beaucoup n'ont pas changé d'intitulé. Le comptable qui utilise l'IA reste comptable. La création est réelle ; elle est surtout **diffuse** — portée par des métiers existants qui se transforment, pas par une armée de nouveaux titres.

9. Le métier durable n'est pas un intitulé — c'est une posture : l'orchestrateur

Les constats précédents convergent vers une même conclusion : **la destruction créatrice de l'IA ne fabrique pas d'abord de nouveaux métiers — elle fabrique une nouvelle posture**. Et cette posture n'a pas encore trouvé son nom dans les référentiels. Trois dimensions la définissent, que la donnée ouverte permet de nommer sans pouvoir encore mesurer.

Premièrement, l'hybridation. L'orchestrateur ne remplace pas l'expert — il le relie. Il fait travailler ensemble les agents automatisés et les humains dont les compétences restent irremplaçables (jugement, relation, éthique, créativité de situation). Il n'est ni le data scientist qui entraîne les modèles, ni le manager traditionnel qui pilote des individus : il tient les deux bouts d'un système mixte. C'est une compétence de système, pas une compétence de spécialité — exactement le profil que dessinent les « compétences en hausse » du WEF (section 5).

Deuxièmement, la durabilité. Les intitulés montent et descendent — « AI engineer » au rang 11 en 2025, rang 1 en 2026, peut-être redéfini en 2027. Les compétences IA se greffent sur tous les métiers et changent de dénomination au gré des modèles. Mais la capacité à réagencer — comprendre un système de travail, identifier ce qui peut être délégué à un agent, ce qui doit rester humain, et maintenir la cohérence de l'ensemble — est structurellement stable. Elle ne se périmé pas quand un nouveau modèle sort.

Troisièmement, l'invisibilité actuelle. C'est le paradoxe central : ce rôle est probablement déjà exercé, dans beaucoup d'organisations, par des personnes qui ne l'ont pas dans leur fiche de poste. Un responsable RH qui a redessiné ses processus d'onboarding avec des agents conversationnels. Un chef de projet qui orchestre un flux où trois automatisations s'intercalent dans un processus à six étapes. Un dirigeant de PME qui décide ce que l'IA fera et ce que l'humain gardera. Ils font de l'orchestration. Ils ne le savent peut-être pas. Leurs employeurs ne l'ont certainement pas formalisé dans un intitulé.

C'est ce nœud que la marque **Réagencer** a choisi de nommer. Pas « les métiers de l'IA » — formule fourreau qui mélange le spécialiste technique pointu et le généraliste augmenté. Mais la grammaire de l'agencement : comment on réorganise le travail en système hybride quand des agents capables entrent dans l'équipe. Si la tendance se confirme, c'est ce rôle-là qui aura une grille dans cinq ans.

10. Ce que la donnée ne permet pas de dire — et ce que le baromètre devra produire

La donnée ouverte a fait son travail dans cette étude : elle a posé le socle (la création est réelle et elle paie), cadré l'ordre de grandeur (l'effet net propre de l'IA est modeste), décrit la nature du signal (compétences > intitulés) et documenté la rareté et la volatilité des intitulés IA en France. Mais elle s'arrête exactement là où commence la question qui compte pour un praticien.

Ce que la donnée ouverte ne peut pas dire. Elle ne dit pas **qui orchestre déjà** dans les organisations françaises — poste dédié, mission ajoutée, ou pratique informelle non reconnue. Elle

ne dit pas **sous quel intitulé** ce travail est nommé quand il est formalisé, ni si les intitulés des offres correspondent à ce que les titulaires font vraiment. Elle ne dit pas **combien de temps survit** un poste estampillé IA avant d'être redéfini, fusionné ou supprimé. Elle ne dit pas ce que vit **concrètement un orchestrateur** — la part de sa journée passée à superviser des agents plutôt qu'à exécuter. Et elle ne dit pas **quelles compétences** les employeurs français attendent réellement de ce rôle, par opposition au bruit des offres américaines.

Ce sont des questions simples. Elles n'ont de réponse dans aucun jeu de données public disponible à cette date.

Ce que le baromètre propriétaire doit produire (module 15 du baromètre cadres-RH, 9 items sur deux angles) :

Côté RH / recruteur — le **recensement des intitulés réels** (poste dédié créé ou non, intitulé exact en verbatim : le tell du rebranding) ; le **rapport entre intitulé et posture** (poste dédié, mission ajoutée à un métier existant, ou répartie sans coordination — la question centrale de l'étude) ; le **devenir observé des postes créés** (toujours là, renommé, fusionné, supprimé — la volatilité LinkedIn est-elle une réalité vécue ?) ; les **compétences jugées indispensables** (hiérarchie forcée, à confronter au signal Lightcast US) ; et le **miroir de l'orchestration tacite** (« qui fait déjà ce travail sans en avoir le titre ? »).

Côté titulaire — la **part du temps passée à superviser ou arbitrer des agents** versus exécuter (le ratio dit si l'orchestration est un rôle central ou un ajout marginal) ; le **rebranding vécu** (intitulé ravalé ou poste réellement nouveau) ; la **durée de vie perçue** de l'intitulé (« existera-t-il encore dans trois ans ? ») ; et la **compétence décisive** — technique ou orchestration.

C'est le croisement de ces angles — ce qu'on recrute et intitule d'un côté, ce qu'on vit au poste de l'autre — qui permettra de passer de la thèse, réelle et bien étayée, à la preuve citable.

Calculs et schémas : Réagencer. Sources principales : PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial²⁴ + analyse France²⁵, analyse Lightcast, juin 2025) ; World Economic Forum, « Future of Jobs Report 2025 » (janv. 2025)²⁶ ; Stanford HAI, « AI Index Report 2025 »²⁷ ; LinkedIn Economic Graph, « Métiers en croissance — France 2025 »²⁸ ; fourchettes de rémunération : sources de marché agrégées, indicatif²⁹.

²⁴PwC, « The Fearless Future: 2025 Global AI Jobs Barometer » (rapport mondial, analyse de près d'un milliard d'offres et de milliers de rapports financiers, juin 2025). Croissance de la productivité par quartile d'exposition (base 2018) : quartile le plus exposé 7,3 % (2022) → 27,0 % (2024) ; le moins exposé 9,9 % → 8,5 %. Prime salariale des compétences IA : 56 % (25 % l'an passé). Salaires x2 plus rapides dans les secteurs les plus exposés. Offres 2019-2024 : métiers exposés +38 %, peu exposés +65 %. Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/2025/report.pdf>

²⁵PwC, « 2025 Global AI Jobs Barometer — France Analysis » (analyse Lightcast, juin 2025). Disponible sur : <https://www.pwc.com/gx/en/issues/artificial-intelligence/job-barometer/aijb-2025-france-analysis.pdf>

²⁶World Economic Forum, « The Future of Jobs Report 2025 » (janvier 2025). Enquête auprès de plus de 1 000 employeurs représentant 14 millions de salariés dans 55 économies. Projection 2025-2030 : 170 millions de postes créés, 92 millions déplacés, solde net +78 millions ; effet propre « IA & traitement de l'information » : +11 / -9 = +2 millions nets. « Skills on the rise » : figure 3.4. Disponible sur : https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

²⁷Stanford HAI, « AI Index Report 2025 » (avril 2025). Données Lightcast sur les offres d'emploi aux États-Unis, 2023→2024 : IA générative 16 000 → 66 000 (x4,1) ; LLM 5 000 → 20 000 (x4,0) ; prompt engineering 1 400 → 6 300 (x4,5). Licence CC BY-ND. <https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report>

²⁸LinkedIn Economic Graph, « Métiers en croissance — France 2025 » (publié le 8 janvier 2025). Classement des 25 intitulés en plus forte croissance, basé sur 560 millions de membres, croissance janvier 2022 → juillet 2024. « AI engineer » au rang 11 ; « expert en cybersécurité » au rang 12. Édition 2026 : « AI engineer » au rang 1. Relais presse : <https://www.rhmatin.com/sirh/gestion-talents/quels-sont-les-25-metiers-en-croissance-en-france-linkedin-devoile-son-classement-2025.html>

²⁹Fourchettes de rémunération brute annuelle, France — sources de marché agrégées (Glassdoor, plateformes de recrutement spécialisées, fiches métier d'écoles). Indicatif, non représentatif. Consulté en juin 2026.