

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 21 novembre 2024

Etude “Comprendre la pénurie de talents : IA et équité” du groupe Randstad menée auprès de plus de 12 000 répondants -dont 800 Français- et 3 millions de profils professionnels dans 15 pays : Allemagne, Argentine, Australie, Belgique, Brésil, Canada, Espagne, États-Unis, France, Inde, Italie, Japon, Pays-Bas, Pologne et Royaume-Uni

L’IA : une réponse à la pénurie de talents à condition de réduire les inégalités qui se creusent entre les salariés en fonction de leur genre, de leur âge et de leur handicap

- Plus de 7 entreprises sur 10 (75%) dans le monde envisagent d’adopter l’IA¹. Mais selon l’étude “Comprendre la pénurie de talents : IA et équité” du groupe Randstad, seuls 35% des talents (32% en France) ont reçu une formation à l’IA en 2024.
- 71% des talents qui déclarent avoir des compétences en IA dans leur profil professionnel sont des hommes et 29% sont des femmes, soit un écart de 42 points.
- A peine plus d’1 Baby-boomer sur 5 (22% pour l’ensemble du panel, 26% en France) a eu accès à des opportunités de formation en IA, contre près de la moitié des collaborateurs de la génération Z (45% pour l’ensemble du panel, 40% en France).
- 55% des talents handicapés utilisent l’IA pour résoudre des problèmes au travail (44% en France), contre seulement 39% de leurs collègues non handicapés.

Dans un contexte de pénurie structurelle de talents, l’étude du groupe Randstad met en lumière les inégalités liées à la formation et à l’utilisation de l’intelligence artificielle, ainsi que l’impact de cette technologie sur le marché de l’emploi. Alors que les entreprises cherchent à recruter toujours plus de talents formés aux nouvelles technologies, le rapport “Comprendre la pénurie de talents : IA et équité”, montre qu’il existe une fracture importante entre les hommes et les femmes concernant l’accès à la formation et aux opportunités d’emploi dans le domaine de l’intelligence artificielle. Plus de 7 talents sur 10 qui déclarent dans leur profil professionnel savoir maîtriser les outils d’intelligence artificielle sont des hommes (71%). Cependant, cette inégalité entre les genres tend à diminuer grâce à l’arrivée en masse de jeunes talents formés à l’IA sur le marché du travail. Le nombre de ces profils a quadruplé en un an, une progression sans précédent ! Ainsi, 34% des femmes ayant moins d’un an d’expérience professionnelle déclarent posséder des compétences en IA, contre 21% pour celles qui ont 30 ans de carrière et plus. Concernant les générations, seuls 22% des Baby-boomers² (26% en France) et 28% de la génération X (24% en France) se sont vu offrir des opportunités de formation en IA par leur employeur, contre 43% des Millennials (36% en France) et 45% des talents de la génération Z (40% en France). L’étude révèle aussi que les talents porteurs de handicap sont plus optimistes vis-à-vis de l’intelligence artificielle et l’utilisent significativement plus au travail que leurs collègues non handicapés.

¹ Source : [The Future of jobs report](#) - World Economic Forum 2023

² Baby-boomers : personnes nées entre 1946 et 1964 ; génération X : personnes nées entre 1965 et 1979 ; Millennials : personnes nées entre 1980 et 1994 ; génération Z : personnes nées entre 1995 et 2009.

IA : où sont les femmes ?

Il existe des lacunes évidentes en matière d'équité de genre et d'opportunités professionnelles dans le domaine de l'IA. 35% des femmes (31% en France) ont eu accès à l'IA dans le cadre de leurs missions au travail, contre 41% des hommes (52% en France). Ces derniers ont ainsi davantage recours à l'intelligence artificielle pour résoudre des problèmes au travail (47% pour l'ensemble du panel, 50% pour la France) que les femmes (37% pour l'ensemble du panel, 31% pour la France).

Par ailleurs, seules 33% des femmes interrogées (24% en France) déclarent s'être vu proposer des formations à l'IA par leur employeur contre 38% des hommes (40% en France). Enfin, seules 30% des femmes (22% en France) se sentent suffisamment formées pour utiliser l'IA au travail, contre 35% des hommes (38% en France).

L'enquête révèle donc un déséquilibre entre les genres : plus qualifiés et mieux formés, les hommes sont plus à même de profiter de la hausse du nombre d'offres d'emploi liées à l'IA. Cette tendance se confirme déjà dans certains domaines comme le *Deep Learning*, où 76% des talents sont des hommes.

Des séniors qui restent à convaincre

Le rapport montre également un écart intergénérationnel important dans l'adoption de l'intelligence artificielle. Alors que les jeunes intègrent rapidement l'IA dans leurs habitudes de travail, les Baby-boomers sont plus circonspects. Un tiers des Baby-boomers (31% pour l'ensemble du panel, 32% en France) utilisent l'IA au travail, tandis que près de la moitié des talents de la génération Z (48% pour l'ensemble du panel, 46% en France) exploitent cette technologie, augmentant ainsi leur chance d'accéder à des emplois en lien avec l'IA.

Cet écart intergénérationnel a également des répercussions sur la mobilité professionnelle. Les jeunes talents formés à l'IA – notamment les profils ayant 1 à 5 ans d'expérience –, sont 33% à avoir changé de poste au cours des 12 derniers mois, contre 18% pour les talents ayant de 20 à 30 ans d'expérience.

Les membres de la génération Z sont par ailleurs deux fois plus nombreux que les Baby-boomers à se former aux outils d'intelligence artificielle en dehors du travail : 63% pour la génération Z contre 27% pour les Baby-boomers. De plus, seuls 34% (42% en France) des Baby-boomers estiment que l'IA peut les aider dans leurs tâches au travail, contre 63% (66% en France) des membres de la génération Z, 58% (57% en France) des Millennials et 44% (42% en France) de la génération X.

Des salariés en situation de handicap prêts à challenger leur employeur

Les talents porteurs de handicap se montrent globalement optimistes vis-à-vis de l'intelligence artificielle. Plus de la moitié d'entre eux (55% pour l'ensemble du panel, 44% en France) utilisent les outils d'intelligence artificielle pour résoudre des problèmes au travail, beaucoup plus que leurs collègues non handicapés (39% pour l'ensemble du panel et la France).

Les travailleurs en situation de handicap sont également plus confiants quant à la capacité de l'IA à améliorer l'environnement de travail, notamment au niveau de la réduction des biais lors du recrutement et de la personnalisation des programmes de formation et d'apprentissage.

Le rapport révèle également un sentiment d'inégalité dans l'accès à la formation à l'IA : les jeunes talents de la génération Z en situation de handicap ont le sentiment qu'il leur est plus difficile d'accéder à la formation (39% pour l'ensemble du panel, 50% en France) que leurs collègues non handicapés. Les salariés en situation de handicap plus âgés sont moins nombreux à partager cette perception : 30% pour la génération X et 16% pour les Baby-boomers au niveau global, contre 29% pour ces deux classes d'âge en France.

Enfin, les employeurs qui n'offriraient pas suffisamment d'opportunités de montée en compétences aux talents en situation de handicap s'exposent à un risque d'exode : 29% (25% en France) des collaborateurs handicapés se disent prêts à quitter leur emploi s'ils ne bénéficient pas de formations en IA, contre 18% (20% en France) des talents sans handicap.

Quatre leviers pour promouvoir l'équité dans l'adoption de l'IA et lutter contre la pénurie de talents

Le groupe Randstad propose quatre mesures pour aider les employeurs à promouvoir une adoption équitable de l'IA au sein de leur structure et ainsi participer à réduire les pénuries de talents.

1. **Repenser la montée en compétences.** Les entreprises doivent veiller à proposer des opportunités de formation à l'ensemble de leurs talents afin de leur permettre de s'adapter à l'évolution rapide des nouvelles technologies et accroître ainsi leur employabilité dans un marché du travail en constante évolution.
2. **Explorer les possibilités et les limites.** Les entreprises doivent évaluer la façon dont elles utilisent l'IA et veiller notamment à lutter contre toute forme de biais. Elles doivent également guider les talents vers une utilisation raisonnée des résultats fournis par l'IA.
3. **Adopter une approche personnalisée.** Les employeurs doivent s'efforcer d'identifier les freins à l'accès et à l'utilisation de l'IA, propres à chacun des groupes de talents représentés dans l'entreprise, afin d'adapter l'offre de formation et encourager ainsi les talents à adopter l'IA.
4. **Favoriser la collaboration.** De nombreuses barrières peuvent freiner la réussite des individus. C'est pourquoi la collaboration entre les organisations, les institutions éducatives et la société dans son ensemble est essentielle pour combler les écarts de compétences entre les principaux groupes démographiques. En investissant le plus tôt possible dans des programmes d'éducation, des initiatives de mentorat et des parcours de qualification, il sera possible de favoriser l'émergence de professionnels qualifiés aux profils plus divers et lutter ainsi contre la pénurie de talents.



“La pénurie de talents est un défi pour les organisations, partout dans le monde. Dans le domaine de l'intelligence artificielle, tout particulièrement, la demande de profils qualifiés croît à un rythme effréné, alors que les inégalités dans l'apprentissage et l'utilisation de cette technologie se creusent. En fonction de son genre, de son âge ou de sa situation face au handicap, les chances d'accéder aux emplois de demain ne sont, aujourd'hui, pas égales pour tous. Les entreprises peuvent remédier à cette situation en inscrivant leurs collaborateurs dans des parcours de montée en compétences et en favorisant un accès équitable aux opportunités d'emploi. Elles contribueront ainsi à développer l'employabilité de chacun, tout en préparant l'adoption de ces technologies et en réduisant la pénurie mondiale de talents”, déclare
Benoit Labrousse, Président du groupe Randstad France.

A propos du groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros.

En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr