

comprendre la pénurie de talents : IA et équité.



sommaire

- 3 synthèse.
- 6 IA et équité entre les genres.
- 11 IA et équité intergénérationnelle.
- 15 IA et équité face au handicap.
- 19 conclusion et recommandations.

synthèse.

L'intelligence artificielle (IA) apporte la promesse d'une productivité et d'une efficacité accrues — mais encore faut-il que chacun puisse en bénéficier. Alors que la demande de compétences en IA explose, l'accès aux formations et aux opportunités d'emploi dans ce secteur est très loin d'être le même pour tous et révèle de profondes fractures entre les salariés. Ce rapport examine les inégalités d'accès à l'IA en fonction du genre, de l'âge et du handicap. Permettre à chacun d'acquérir des compétences en IA participera à réduire la pénurie mondiale de talents.

La pénurie de talents est un défi majeur de notre époque qui impacte profondément les marchés du travail à l'échelle mondiale.

Depuis le pic atteint en 2008, le pourcentage de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) dans les pays de l'OCDE n'a cessé de diminuer.

Dans [notre premier rapport sur la pénurie de talents](#), publié en 2023, nous avons étudié comment cette tendance, combinée à la baisse des taux de fécondité et aux faibles taux de chômage, crée d'importantes pénuries de talents dans le monde entier.

Parallèlement, nous assistons à l'une des transformations les plus profondes de notre façon de travailler. L'IA se développe à une vitesse sans précédent et a le potentiel de faire évoluer les marchés du travail et de stimuler à la fois l'efficacité et la productivité.

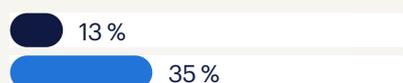
L'IA est également l'un des moyens de réduire la pénurie des talents. À condition que les entreprises parviennent à offrir un accès équitable et des possibilités de formation à chacun.

Pour comprendre l'impact de l'IA, nous avons interrogé 12 000 talents dans le monde entier et analysé les données de plus de trois millions de profils professionnels.

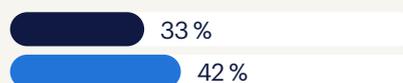
Grâce à ces données, nous avons étudié les inégalités d'accès à l'IA en fonction du genre, de l'âge et du handicap. Les résultats montrent que les investissements dans l'accès de toutes et tous à l'IA peuvent permettre de réduire la pénurie de talents en développant l'employabilité de profils jusque-là insuffisamment sollicités.

impact croissant de l'IA

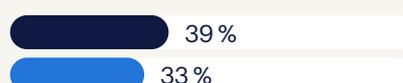
talents ayant reçu une proposition de formation à l'IA



talents utilisant l'IA dans leur travail



talents exprimant de l'inquiétude vis-à-vis de l'IA



● 2023

● 2024

L'IA change le monde du travail

En janvier 2024, le FMI a constaté que près de [40 % de l'emploi mondial était désormais impacté par l'IA](#), certains emplois étant remplacés et d'autres transformés.

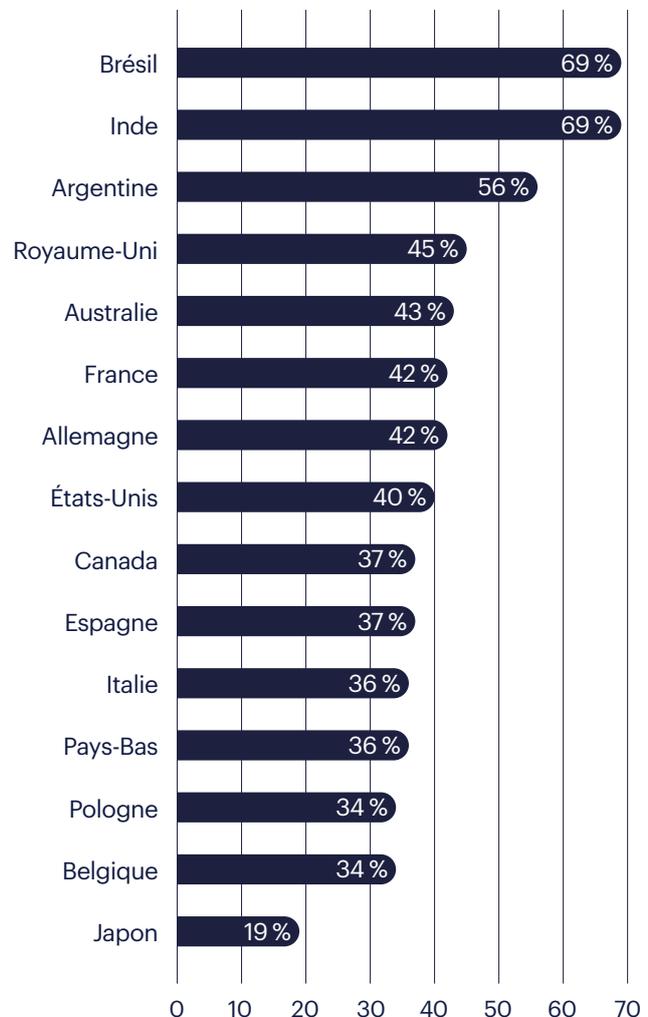
L'IA crée également de nouveaux emplois, stimulant ainsi la demande de compétences pour le secteur : les offres d'emploi ciblant des talents dotés de compétences en IA ont été multipliées par plus de cinq entre 2023 et 2024. Une véritable explosion !

Près de 75 % des entreprises interrogées dans le [rapport sur le futur du travail 2023 du Forum économique mondial](#) envisagent d'adopter cette technologie. Le rapport souligne que les postes spécialisés en IA et en Machine Learning (apprentissage automatique) figureront en tête des emplois à forte croissance d'ici 2027.

En parallèle, le nombre de talents mentionnant l'IA dans leurs compétences a considérablement augmenté. Les jeunes talents en début de carrière sont particulièrement moteurs dans l'acquisition de compétences en IA, avec une croissance de plus de 292 % entre 2023 et 2024.

Cependant, les compétences en IA ne semblent pas encore être réparties de manière équitable, notre étude révélant de fortes disparités dans l'adoption de l'IA entre les différents marchés.

talents utilisant l'IA dans leur travail



292 %

évolution, entre 2023 et 2024, du nombre de talents de moins d'un an d'expérience professionnelle mentionnant des compétences en IA dans leur profil.

l'IA comme solution

Face aux défis du marché du travail, l'amélioration des opportunités de formation pour tous pourrait constituer un véritable levier pour les organisations à l'échelle mondiale. Offrir un accès équitable et juste à la formation et à l'apprentissage pour tous les travailleurs permettrait aux entreprises de trouver les compétences qu'elles recherchent.

L'IA peut jouer un rôle crucial dans cette dynamique. En plus d'offrir des gains de productivité, elle a le potentiel de devenir un puissant facteur d'équité. Elle est déjà utilisée pour développer des technologies, comme les applications de commande vocale, qui améliorent l'accès à l'emploi des talents ayant des problèmes de mobilité en leur permettant de faire de la saisie et de naviguer sur des sites sans clavier ni souris.

Ces innovations semblent déjà avoir un impact, les personnes en situation de handicap, par exemple, étant davantage prescriptrices de l'IA et de son potentiel d'amélioration de l'équité.

Toutefois, la technologie pourrait creuser d'autres fossés. Les employeurs doivent faire nettement plus pour améliorer l'accès à l'IA, notamment en accompagnant les seniors et les femmes.

Tout au long de ce rapport, nous avons exploré les différentes expériences des talents en fonction de leur genre, de leur âge et de leur handicap, ainsi que les risques et les opportunités plus larges que l'IA peut apporter en matière d'équité. Notre analyse nous a permis d'identifier les mesures que les organisations peuvent prendre pour s'assurer que l'IA participe à réduire la pénurie de talents.

« La pénurie de talents est un défi mondial majeur et l'accès équitable aux compétences, aux ressources et aux opportunités d'emploi doit donc être un élément fondamental de la réponse à cette situation. Concernant l'IA, la demande continue de croître à un rythme sans précédent, tout comme les inégalités dans l'acquisition et l'utilisation de cette technologie. Si nous ne reconnaissons pas cet état de fait et ne prenons pas de mesures actives pour y remédier, le vivier de travailleurs en capacité d'intégrer le marché du travail sera trop faible. »

Sander van 't Noordende,
CEO, Randstad





IA et équité entre les genres.

IA et équité entre les genres.

Il y a de fortes différences entre les genres dans la façon d'utiliser l'IA au travail. Notre étude révèle que 71 % des talents mentionnant des compétences en IA dans leur profil professionnel sont des hommes et 29 % sont des femmes, ce qui représente un écart de 42 points !

Les données mondiales montrent que les employeurs doivent agir pour réduire cet écart. Les femmes sont en effet moins susceptibles de se voir proposer un perfectionnement en matière d'IA et émettent plus de réserves sur la pertinence des formations proposées au regard de l'utilisation qu'elles doivent faire de l'IA.

les hommes utilisent davantage l'IA au travail

mention de compétences en IA dans le profil professionnel



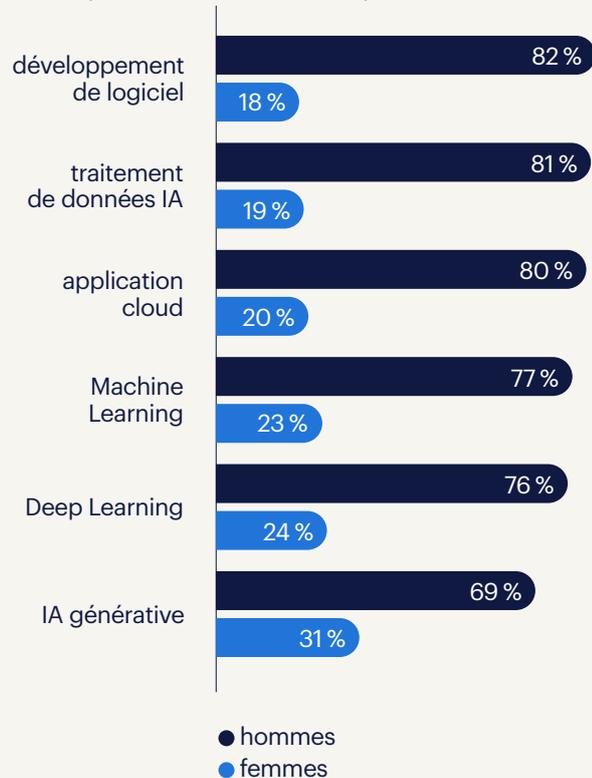
j'utilise l'IA pour résoudre des problèmes au travail



mon employeur me propose un accès à l'IA



les femmes sont nettement moins formées que les hommes aux compétences liées à l'IA



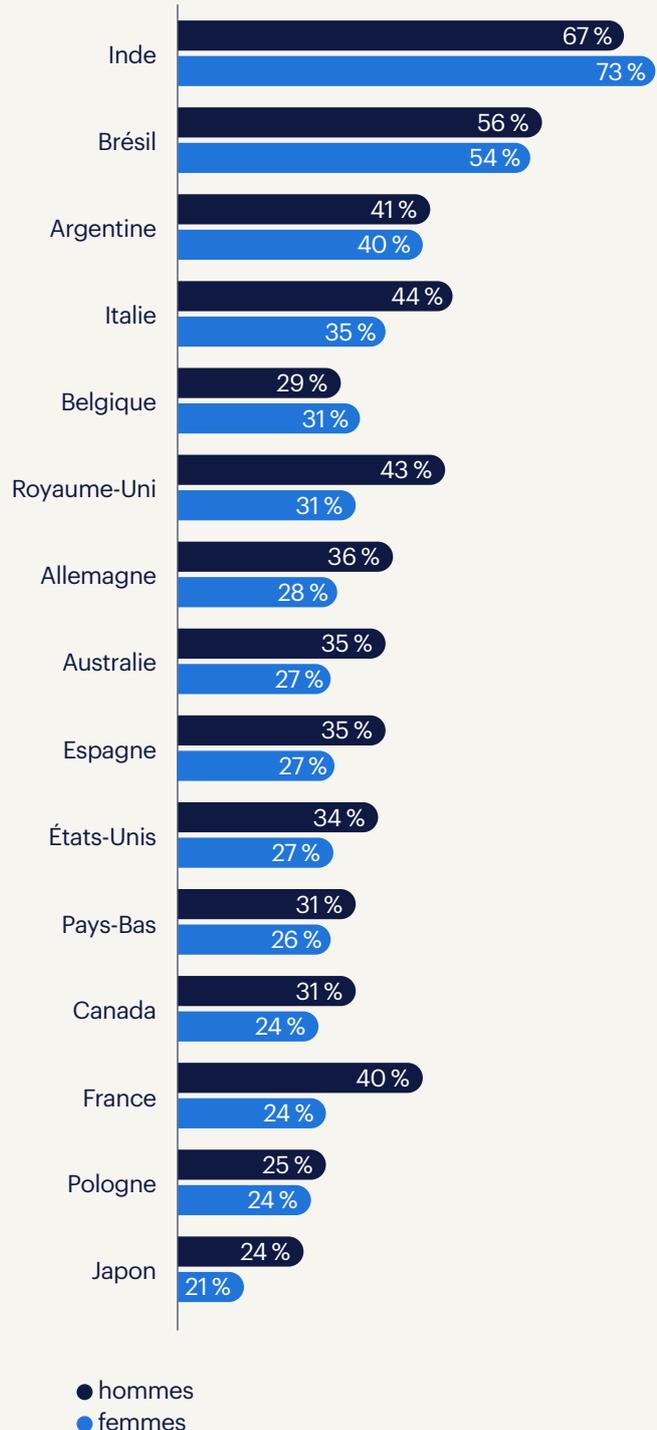
Un peu plus d'un tiers des femmes déclarent que leur employeur leur a donné accès à l'IA (35 %), contre 2 hommes sur 5 (41 %).

Quelques marchés vont néanmoins à l'encontre de cet écart de genre. En Inde, par exemple, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de se voir offrir l'opportunité de se perfectionner et d'utiliser l'IA.

Bien que ce marché soit l'un des nombreux à être confrontés à une diminution de la population en âge de travailler, la situation est beaucoup moins grave que dans de nombreux marchés matures. L'Inde est le pays qui utilise le plus l'IA au travail. Deviendrait-elle le pays capable de lutter le plus efficacement contre la pénurie de talents grâce à l'IA ?

perspective mondiale

talents ayant reçu de leur employeur la possibilité de se perfectionner en IA



l'accès à l'IA pourrait créer de nouveaux viviers de talents

Nos résultats montrent d'importantes disparités entre les genres en matière d'accès à l'IA et d'acquisition de compétences. Les femmes sont notamment moins optimistes que les hommes quant au fait que l'IA facilitera leur travail.

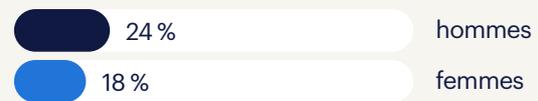
Les données indiquent que des efforts considérables sont nécessaires pour combler l'écart entre les genres en matière de maîtrise de l'IA, afin de contribuer à la réduction de la pénurie de talents et impacter positivement la croissance mondiale.

Le chemin est encore long : le [Global Gender Gap Report 2024](#) du Forum économique mondial a révélé que l'écart en matière de participation et d'opportunités entre les genres n'est comblé qu'à hauteur de 60,5 %.

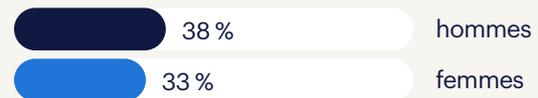
La réduction de ces écarts entre les hommes et les femmes pourrait aboutir à un « [dividende de l'égalité des sexes](#) » de 172 000 milliards de dollars en faveur de l'économie mondiale, comme l'a constaté la Banque mondiale en 2020.

les femmes bénéficient de moins d'opportunités de se former à l'IA

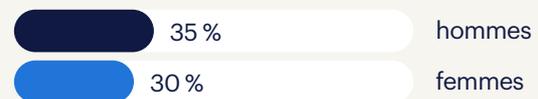
je quitterais un poste si je ne bénéficiais pas d'opportunités de formation en IA



mon employeur me propose des formations à l'IA



la formation que j'ai reçue me prépare à utiliser l'IA au travail



● hommes
● femmes

l'écart entre les hommes et les femmes se réduit au sein des jeunes générations

Parmi les jeunes travailleurs, l'écart entre les hommes et les femmes relatif au niveau de compétences en IA semble se réduire.

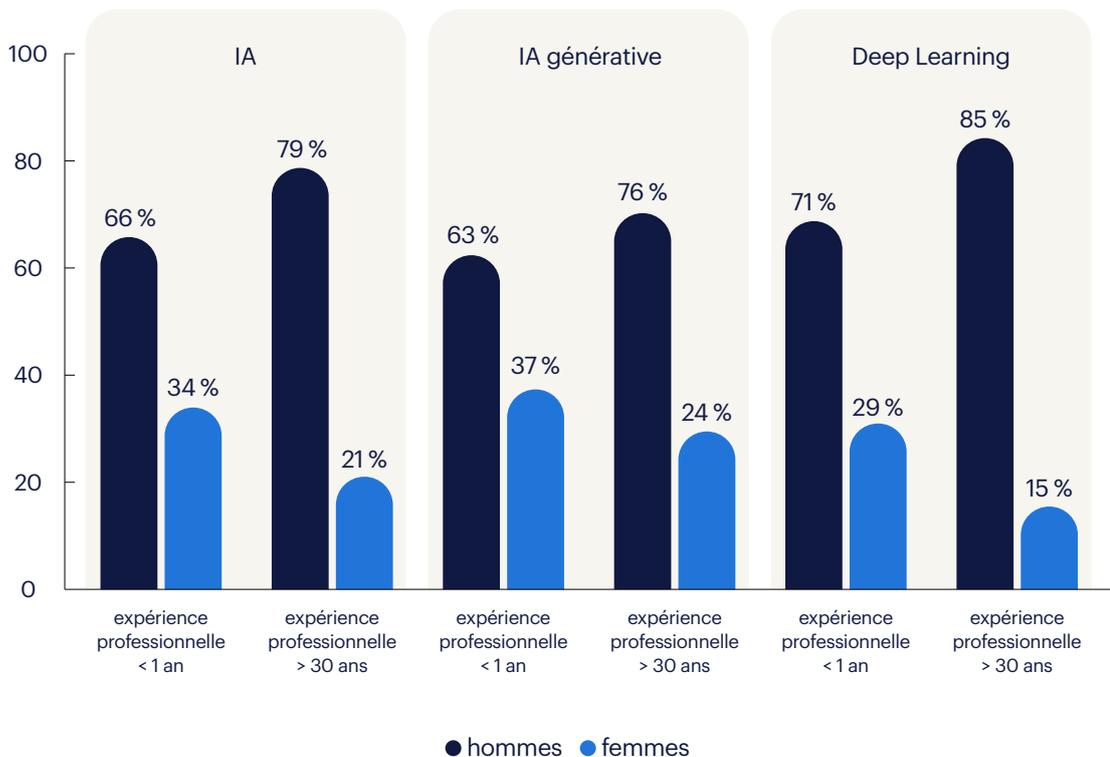
Les femmes ayant une trentaine d'années d'expérience professionnelle sont 21 % à posséder des compétences en IA. Chez celles qui ont moins d'un an d'expérience, ce chiffre s'élève à 34 %.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'IA générative (GenAI), les femmes avec moins d'un an d'expérience professionnelle sont 37 % à mentionner ces compétences dans leur profil.

Elles sont 29 % à mentionner également le Deep Learning, contre 15 % pour les femmes avec plus de 30 ans d'expérience.

Dans un monde où la demande pour de nombreuses compétences spécialisées est en croissance, la réduction de cet écart de genre pourrait être d'une importance cruciale face à la rareté des talents. Afin d'éviter que cet écart ne se creuse à nouveau, les organisations doivent s'assurer que les femmes en début de carrière bénéficient d'un accès continu à la technologie et reçoivent des formations tout au long de leur parcours professionnel.

compétences en IA selon le genre et le niveau d'expérience





IA et équité intergénérationnelle.

IA et équité intergénérationnelle.

L'examen des données démographiques nous indique que les talents plus expérimentés ne bénéficient pas des mêmes opportunités en matière d'IA que leurs collègues plus jeunes. Cependant, ils sont également moins préoccupés par l'impact de cette technologie sur leur travail.

Les salariés plus âgés sont également moins optimistes quant aux avantages que peut avoir l'IA dans l'environnement de travail. Cela peut s'expliquer par le fait que seuls 34 % des Baby-Boomers croient en la capacité de la technologie à faciliter le travail, contre 63 % des membres de la génération Z.

Cela pourrait-il être une question d'exposition ? Moins d'un quart (23 %) des Baby-Boomers ont eu l'opportunité d'utiliser l'IA au travail, contre 31 % de la génération X, 45 % des Millennials et

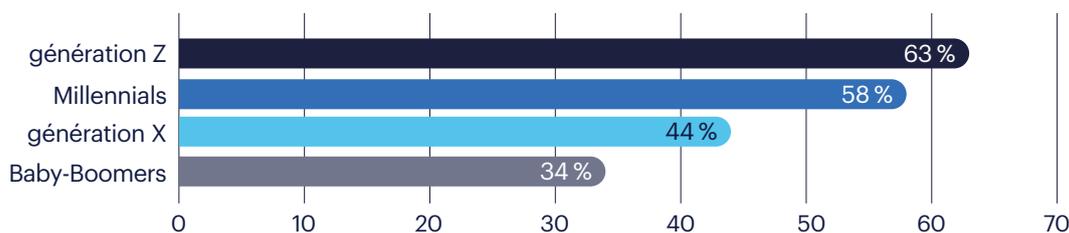
47 % de la génération Z. Par ailleurs, seulement 22 % des Baby-Boomers ont bénéficié d'une formation, contre 45 % des membres de la génération Z.

La mobilité professionnelle est également plus élevée chez les jeunes travailleurs possédant des compétences en IA : parmi ceux qui ont entre 1 et 5 ans d'expérience, 33 % ont changé d'emploi au cours des 12 derniers mois, ce qui indique une forte demande de leur profil et conduit à leur évolution plus rapide.

Cela montre aussi que les jeunes talents n'adoptent pas seulement l'IA à un rythme plus élevé, mais qu'ils bénéficient également d'un marché de l'emploi plus dynamique, ce qui accentue encore l'écart avec leurs collègues plus âgés.

la mobilité professionnelle est plus élevée chez les jeunes travailleurs

générations estimant que l'IA facilitera leur travail.

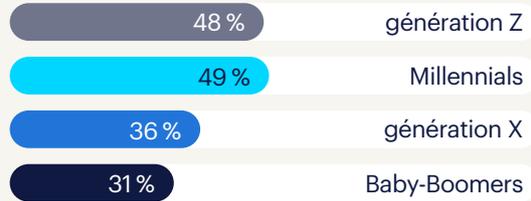


talents dotés de compétences en IA ayant changé d'emploi au cours des 12 derniers mois, en fonction du nombre d'années d'expérience professionnelle.

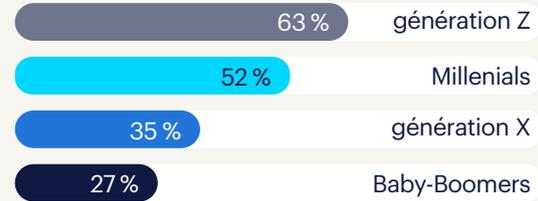


Rappel - les générations couvrent les tranches d'âge suivantes : génération Z (née entre 1997 et 2012), Millennials (1981-1996), génération X (1965-1980) et Baby-Boomers (1946-1964).

générations utilisant l'IA au travail



générations se formant à l'IA en dehors du travail



Les Baby-Boomers sont également moins préoccupés par l'impact de l'IA sur leur emploi : 26 % d'entre eux se disent inquiets, contre 29 % de la génération X, 36 % des Millennials et 40 % de la génération Z. Bien que cela puisse s'expliquer par le fait qu'ils soient proches de la fin de leur carrière, il sera particulièrement important de sensibiliser davantage les talents les plus expérimentés à l'IA, surtout dans le cadre d'un marché de l'emploi confronté au défi du vieillissement de la main-d'œuvre.

Les organisations évoluant dans des marchés avec un taux élevé de collaborateurs seniors pourraient devoir s'appuyer sur des salariés plus âgés, acceptant de travailler plus longtemps, afin de pallier la pénurie de talents.

Prendre des mesures pour encourager l'acquisition de compétences en IA au sein de cette génération pourrait aider ces collaborateurs à maintenir leur employabilité.

des opinions partagées sur l'IA

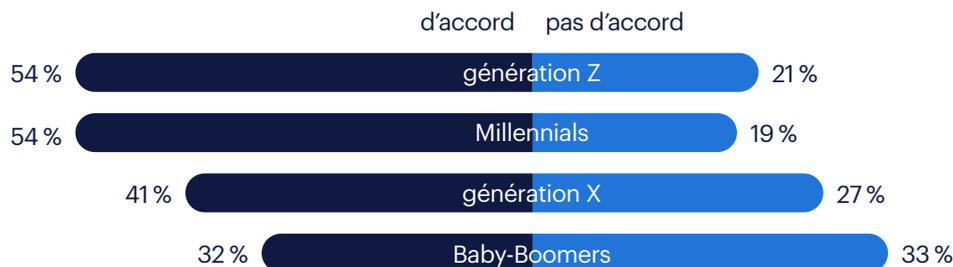
Les avis sont largement divisés quant à savoir si les employeurs exploitent pleinement cette technologie.

Lorsqu'on leur demande s'ils pensent que leur employeur pourrait utiliser davantage l'IA dans l'environnement de travail, les Baby-Boomers, en particulier, sont partagés. Toutefois, même parmi les générations plus jeunes – plus de la moitié des membres de la génération Z et des Millennials estiment que la technologie devrait être davantage utilisée –, environ un cinquième d'entre eux n'est pas d'accord.

Pour les employeurs, ces résultats soulignent l'importance de comprendre comment les talents vivent l'IA au niveau individuel.

les jeunes talents voient davantage d'opportunités dans l'utilisation de l'IA au sein de l'environnement de travail

Je pense que mon employeur pourrait utiliser davantage l'IA dans l'environnement de travail.

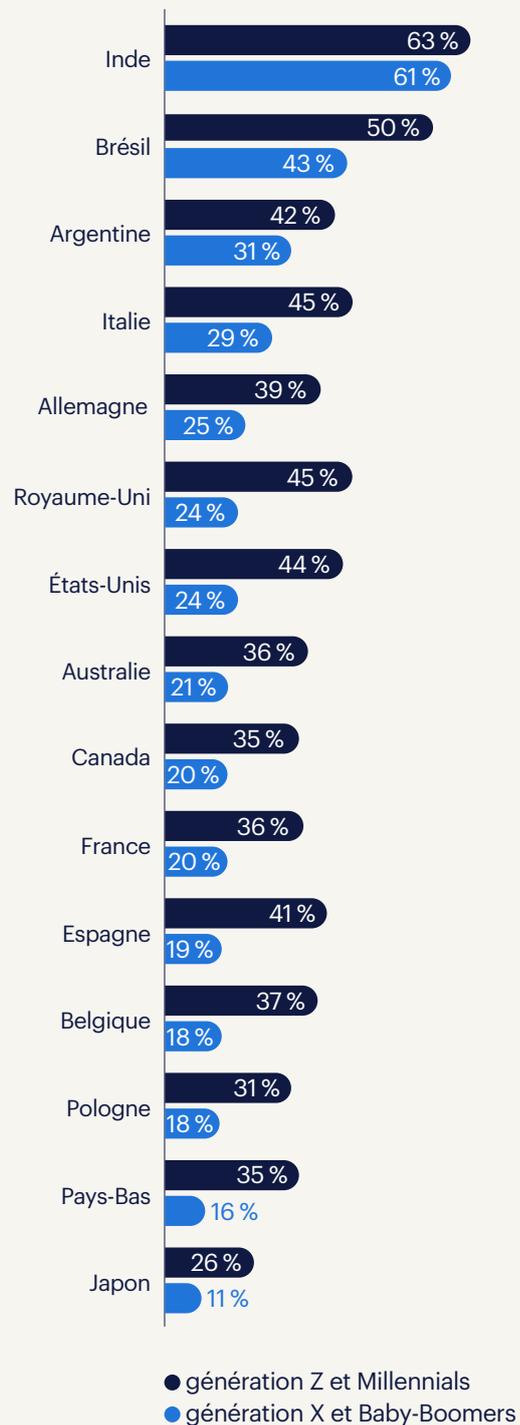


perspective mondiale

Globalement, les Baby-Boomers et les talents de la génération X sont moins confiants dans leurs compétences en IA que la génération Z et les Millennials. Cependant, l'écart entre les travailleurs plus âgés et plus jeunes est moins important dans certains pays.

Lorsqu'on leur demande si la formation proposée par leur employeur leur a permis d'acquérir toutes les compétences nécessaires pour utiliser efficacement l'IA au travail, les talents de la génération X et les Baby-Boomers en Inde, au Brésil et en Argentine se montrent plus confiants que leurs homologues dans le monde – et plus proches de leurs collègues de la génération Z et des Millennials.

talents estimant que leur employeur leur fournit les compétences nécessaires pour utiliser l'IA au travail





IA et équité face au handicap.

IA et équité face au handicap.

S'il est clair que certains groupes démographiques n'ont pas encore fait l'expérience de l'IA de manière aussi positive que d'autres au travail, l'utilisation de l'IA semble être une réussite pour les talents en situation de handicap.

De manière générale, les personnes en situation de handicap se montrent légèrement plus optimistes vis-à-vis de cette technologie, bien qu'elles soient également plus enclines à demander à leur employeur d'investir davantage dans la formation et la mise en œuvre de celle-ci.

Si l'on se réfère aux moyennes mondiales concernant les talents en situation de handicap, les hommes se montrent légèrement plus optimistes que les femmes, mais certains marchés s'écartent de cette tendance globale. Au Brésil, par exemple, les femmes sont beaucoup plus optimistes que les hommes quant à la capacité de l'IA à les aider dans leur fonction.

À l'échelle mondiale, environ 2 talents en situation de handicap sur 5 (41 %) ont utilisé cette technologie pour communiquer avec un collègue ne parlant pas leur langue, soit une proportion nettement supérieure à celle des talents sans handicap ayant fait de même. Ils se montrent également légèrement plus

optimistes 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 la personnalisation des programmes de formation et d'apprentissage (48 % contre 46 %).

Autre confirmation de l'appétence des talents en situation de handicap pour cette technologie : plus de la moitié d'entre eux l'ont utilisée pour résoudre des problèmes dans leur travail, beaucoup plus que leurs collègues non handicapés.

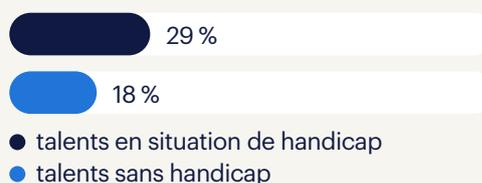
Par ailleurs, les employeurs qui n'offriraient pas suffisamment d'opportunités de montée en compétences aux talents en situation de handicap s'exposent à un risque d'exode. Près d'un tiers de ces talents déclarent qu'ils quitteraient leur poste si leur employeur ne proposait pas de formations en IA, contre environ un cinquième des talents sans handicap.

L'adoption massive de la technologie par les talents handicapés s'accompagne d'un risque réel pour les entreprises de perdre certains de leurs collaborateurs les plus expérimentés en IA. Offrir des opportunités de développement continu sera un facteur clé dans la stratégie de rétention des entreprises.

les talents handicapés utilisent davantage l'IA pour résoudre des problèmes au travail



les talents handicapés sont plus susceptibles de quitter leur emploi s'ils ne bénéficient pas de formations en IA



les jeunes talents en situation de handicap attendent davantage de leur employeur

Malgré certaines données encourageantes, des disparités générationnelles préoccupantes apparaissent quant aux opportunités de montée en compétences offertes aux talents en situation de handicap.

Parmi ces talents, ceux de la génération Z et des Millennials sont beaucoup plus susceptibles que les Baby-Boomers de signaler que leurs collègues sans handicap ont un meilleur accès aux formations en IA.

Cela pourrait s'expliquer par une connaissance plus approfondie des capacités de l'IA chez les répondants en situation de handicap.

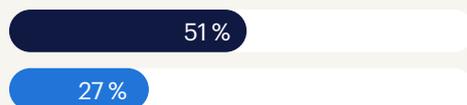
Toutefois, les organisations devront prendre des mesures pour remédier à cette disparité.

D'autres constats se font jour par ailleurs et devraient alerter les employeurs.

Un tiers environ des talents de la génération Z (36 %) estiment que leur employeur a pris les mesures nécessaires à l'adaptation de leur environnement de travail face à leur handicap, contre 45 % des Millennials, 47 % de la génération X et 44 % des Baby-Boomers.

Par ailleurs, plus de la moitié des talents en situation de handicap de la génération Z et des Millennials souhaitent bénéficier d'un meilleur soutien en matière d'accessibilité au travail, contre 48 % des membres de la génération X et 34 % des Baby-Boomers.

les talents en situation de handicap sont plus susceptibles d'utiliser l'IA pour rédiger une candidature



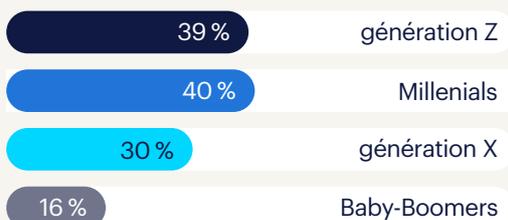
- talents en situation de handicap
- talents sans handicap

les talents en situation de handicap sont plus enclins à rechercher des opportunités d'apprentissage en IA en dehors de leur travail

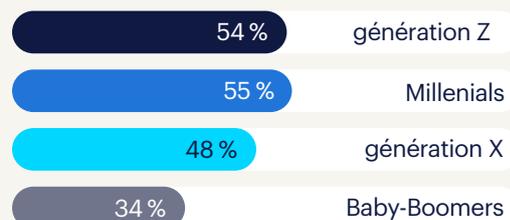


- talents en situation de handicap
- talents sans handicap

les jeunes talents en situation de handicap perçoivent davantage de barrières à l'accès aux formations en IA que leurs collègues plus âgés



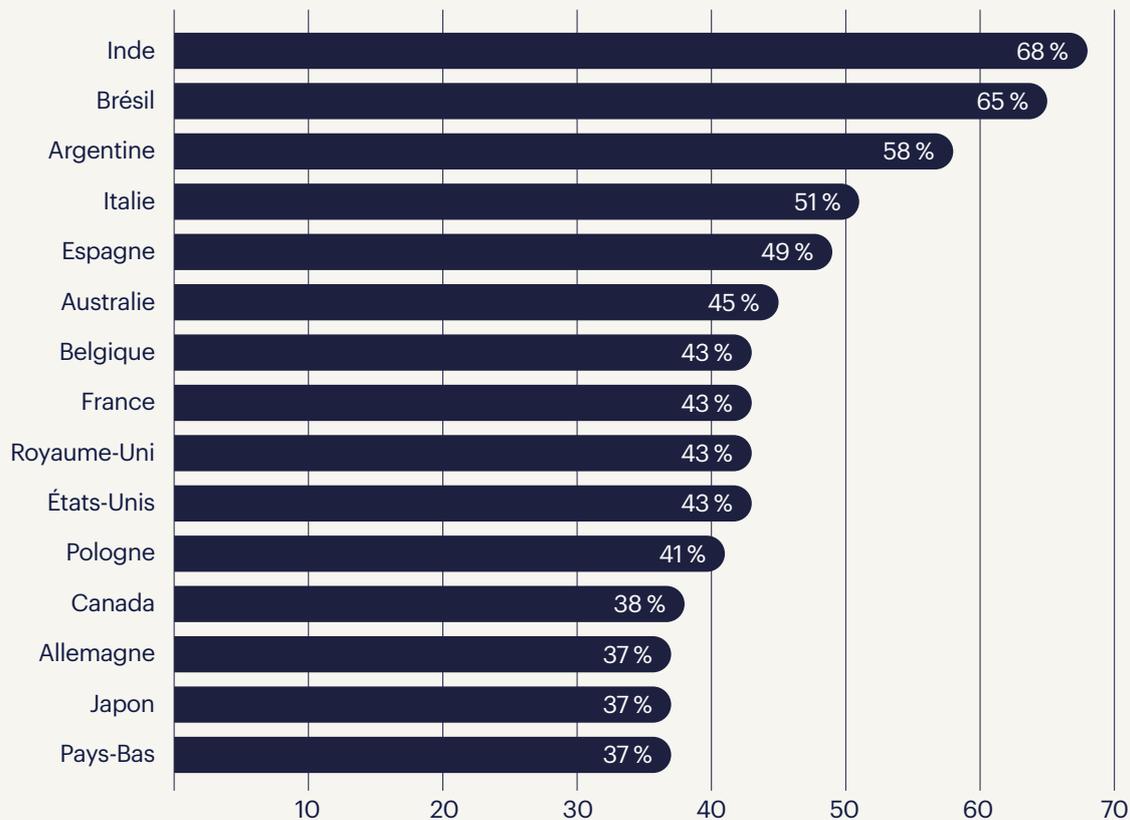
les jeunes talents en situation de handicap demandent un soutien accru en matière d'accessibilité



perspective mondiale

Interrogés sur l'impact de l'adoption de l'IA et d'autres technologies sur l'accessibilité de leur fonction, les talents en situation de handicap en Inde et au Brésil sont les plus nombreux à constater une amélioration.

talents en situation de handicap estimant que l'IA et d'autres technologies ont amélioré l'accessibilité dans l'environnement de travail



les talents en situation de handicap utilisent significativement plus l'IA au travail



- talents en situation de handicap
- talents sans handicap



conclusion et recommandations.

réduire les inégalités et la pénurie de talents grâce à l'IA.

Bien que la technologie de l'IA démontre sa capacité à combler des écarts pour certains groupes démographiques, comme les personnes en situation de handicap, il est clair qu'elle n'est pas encore exploitée de manière équitable, notamment en ce qui concerne les femmes et les seniors.

Les résultats de cette étude dressent un tableau nuancé qui nécessitera une analyse attentive de la part des organisations souhaitant offrir à leurs collaborateurs une expérience équitable de la technologie IA dans l'environnement de travail.

Adopter une approche personnalisée pour comprendre l'impact de l'IA sur différents groupes de talents permettra aux entreprises de combler les lacunes et d'offrir une formation et un accès à cette technologie à ceux qui en sont privés.

Ne pas traiter ces insuffisances risque d'élargir les écarts et d'accentuer la pénurie de talents. L'IA a pourtant le potentiel de devenir un puissant levier pour remédier à cette pénurie en stimulant

la productivité, en améliorant l'efficacité et en réduisant les inégalités.

La question que les organisations et les gouvernements doivent se poser est la suivante : comment pouvons-nous garantir que les avantages de l'IA s'étendent à tous les groupes démographiques ?

Nous avons fait appel à des experts de Randstad, notamment des spécialistes de l'IA et des pairs issus des groupes démographiques couverts par ce rapport, afin de proposer des mesures concrètes que les employeurs peuvent adopter pour que l'IA devienne un atout, et non un obstacle, dans la quête de l'équité.

4 leviers pour promouvoir l'équité dans l'adoption de l'IA.

repenser la montée en compétences

1.

La technologie de l'IA évolue rapidement et les approches traditionnelles de formation et d'apprentissage risquent de ne pas suivre le rythme. Les organisations doivent garder à l'esprit que cette technologie peut sembler intimidante pour certains, d'où l'importance de proposer rapidement des opportunités de formation. Reconnaître, accepter et accompagner le changement aidera les talents à rester à la pointe. Mettre en avant des modèles ou des personnes influentes au sein de l'organisation, représentant des groupes démographiques clés, peut également faciliter l'acquisition des compétences.

Plutôt que de se concentrer exclusivement sur les données, le partage d'exemples de réussite personnelle dans le cadre de programmes de formation peut aussi renforcer l'adhésion aux nouvelles technologies.

explorer les possibilités et les limites

2.

Les biais sont l'un des plus grands risques de l'IA. Ils sont inhérents à la fois à la technologie elle-même et à la manière dont les talents utilisent les résultats fournis par les différents outils et leur font confiance.

Les organisations doivent réfléchir de manière critique à la façon dont elles emploient la technologie.

Impliquer les talents et offrir des espaces dans lesquels ils peuvent poser des questions dès la phase de mise en œuvre contribuera à préparer les collaborateurs à utiliser l'IA, tout en leur permettant d'exercer une supervision humaine sur son utilisation.

adopter une approche personnalisée

3.

Les organisations doivent s'efforcer de comprendre les barrières à l'entrée pour les différents groupes de talents. Les raisons pour lesquelles certains n'acquièrent pas les compétences en IA au rythme nécessaire ou souhaité peuvent être multiples. Les données montrent que la question se complique pour les personnes qui appartiennent à plusieurs groupes démographiques faisant l'objet de cette étude. Comprendre les subtilités qui freinent l'accès et l'usage de cette technologie sera essentiel.

Encourager les talents pour qu'ils adoptent l'IA et l'utilisent d'une manière adaptée à leurs besoins peut les aider à se l'approprier et à se sentir plus à l'aise.

la collaboration est essentielle

4.

Certains obstacles à l'entrée sur le marché du travail pour différents groupes existent bien avant que les individus n'intègrent la vie active. Ces barrières peuvent être liées à l'accès à l'éducation, aux opportunités professionnelles ou même à des biais qui freinent la réussite des individus.

La collaboration entre les organisations, les institutions éducatives et la société dans son ensemble contribuera à 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, nous pouvons favoriser l'émergence de professionnels qualifiés aux profils plus divers. Ce n'est que grâce à ces efforts concertés que nous pourrions véritablement égaliser les chances et permettre aux talents de s'épanouir, quels que soient leur identité et leur parcours.



nous serions ravis
de recueillir vos
réflexions et vos
commentaires.

contactez-nous :

Groupe Randstad France
direction de la communication
communication@randstad.fr



partner for talent.