



Observatoire IA & Emploi

Comment l'IA redéfinit
les codes de la recherche
d'emploi ?

Volet 1

Fondé par

DIVERSIDAYS
LE NUMÉRIQUE, ACCÉLÉRATEUR DE DIVERSITÉ

{konexio}
Faire du numérique
une opportunité pour tous·tes

En partenariat avec


RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 France
Travail

Avec le soutien de

Google.org

SOM MAI RE



ÉDITO 7

INTRODUCTION 8

MÉTHODOLOGIE 10



RÉSULTATS 12



UTILISATION DE L'IA DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI	14
PERCEPTION DE L'IA	18
PERSPECTIVES FUTURES	23
RECOMMANDATIONS	25



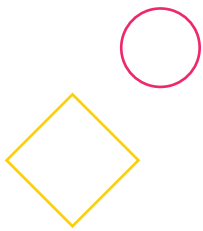
CONCLUSION
26

À PROPOS
28

REMERCIEMENTS
30

ÉDITO

TO
DI
É



L'OBSERVATOIRE IA & EMPLOI : UNE INITIATIVE POUR UN FUTUR DU TRAVAIL INCLUSIF



Dans un monde où l'intelligence artificielle redéfinit à grande vitesse nos façons de travailler, d'apprendre, et même de recruter, un enjeu crucial se dessine : comment faire en sorte que cette transformation technologique ne laisse personne de côté ? Chez **Konexio** et **Diversidays**, nous sommes convaincus que l'IA, bien que porteuse d'innovations prometteuses, doit être mise au service de l'inclusion et de l'équité pour avoir un impact véritablement positif sur notre société.

C'est dans cet esprit que nous avons cofondé l'**Observatoire IA & Emploi**, en partenariat avec **France Travail** et avec le soutien de **Google.org**. Ce projet ambitieux se donne pour mission d'explorer les interactions entre l'IA et le marché de l'emploi, tout en plaçant les profils qui peuvent rencontrer des difficultés au cœur de ses priorités. Ensemble, nous voulons faire de l'IA un levier d'insertion, de diversité, et de réduction des inégalités.

LES ENJEUX DE L'OBSERVATOIRE

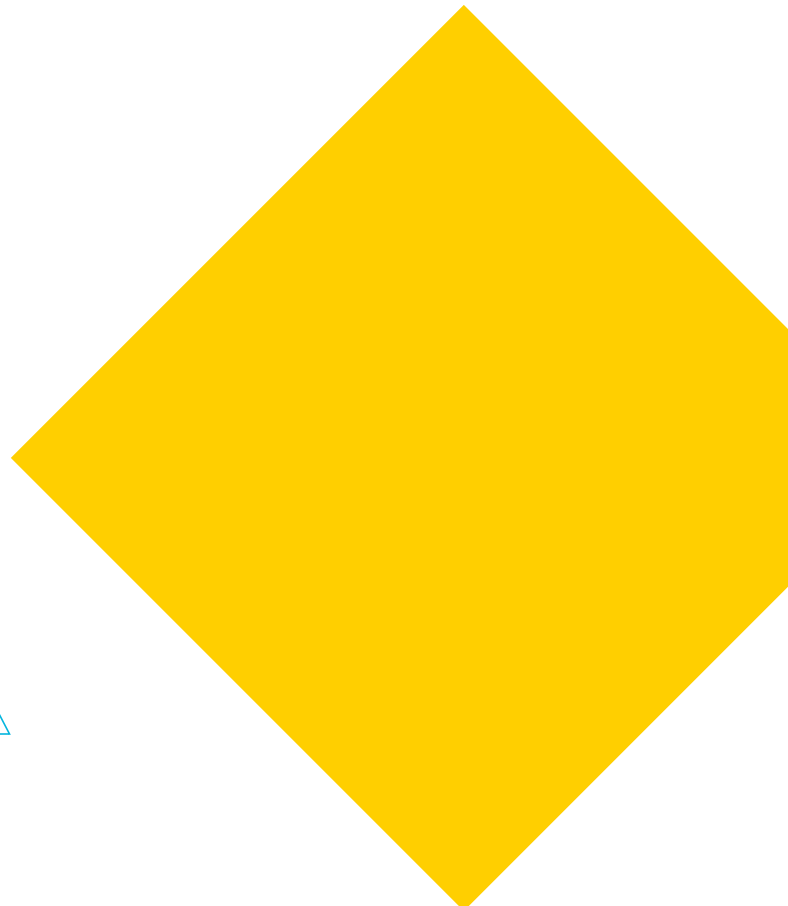
- **Mieux comprendre** : Réaliser un état des lieux de l'usage et de la perception de l'IA par les publics éloignés de l'emploi, comme les demandeurs d'emploi, dans ce premier volet de l'Observatoire, mais à terme des publics en entreprise, ou autres profils dont l'appropriation de l'IA est clé.
- **Sensibiliser** : Acculturer le grand public, les décideurs, et les recruteurs aux défis, mais aussi aux opportunités qu'offre l'IA en matière d'inclusion numérique et de diversité.
- **Agir concrètement** : Mettre en lumière des solutions et pratiques innovantes, qu'il s'agisse de recruteurs utilisant l'IA de manière éthique ou de demandeurs d'emploi bénéficiant de l'IA pour maximiser leurs chances de réinsertion ou de maintien dans l'emploi.

En travaillant ensemble, nous souhaitons bâtir un pont entre la technologie et l'humain, et démontrer que l'IA peut être un moteur de progrès pour tous et toutes, et non un facteur d'exclusion.

L'**Observatoire IA & Emploi** incarne notre ambition : fournir des données fiables, des recommandations éclairées, et promouvoir des initiatives inspirantes pour faire de l'intelligence artificielle un outil d'égalité et de transformation sociale. Nous remercions chaleureusement **Google.org** pour son soutien et notre partenaire **France Travail** pour leur engagement à nos côtés.

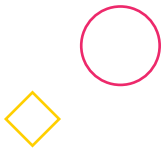
L'avenir de l'emploi passe par l'IA. Assurons-nous qu'il soit inclusif, équitable et résolument tourné vers un progrès commun.

Anthony Babkine, Jean Guo et Jean-Christophe Vidal



INTRODUCTION

INTRODUCTION



L'IA ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI, UNE RÉVOLUTION EN MARCHÉ

Face à un marché du travail en constante mutation, l'intelligence artificielle (IA) s'impose comme un allié stratégique pour les demandeurs d'emploi. Le premier volet de l'enquête Observatoire IA & Emploi, menée auprès de 5 300 demandeurs d'emploi, révèle des tendances prometteuses mais aussi des défis majeurs. Ce livre blanc a pour objectif d'analyser ces enseignements, d'évaluer l'impact de l'IA sur la recherche d'emploi et de formuler des recommandations pour maximiser ses bénéfices tout en réduisant les inégalités.

1 DES CHIFFRES QUI PARLENT : L'ADOPTION CROISSANTE DE L'IA

Avec 77 % des demandeurs d'emploi ayant déjà utilisé l'IA dans leur recherche d'emploi, ces outils numériques se révèlent incontournables. Leur adoption transcende les niveaux d'éducation : 76 % des personnes ayant un niveau inférieur au bac, 75 % des Bac+2 et 80% des titulaires d'un Bac ou d'un Bac+5 et plus utilisent ces technologies. Les femmes, légèrement en tête (79 % contre 74 % des hommes), démontrent un fort engagement, tandis que les jeunes générations, avec 83 % des moins de 25 ans, adoptent ces outils à une échelle sans précédent.

Les usages sont variés :

- Parmi les 46 % de demandeurs d'emploi adeptes des outils de l'IA et qui les jugent efficaces, 40 % des répondants utilisent l'IA pour rédiger des CV et lettres de motivation personnalisés, grâce à des outils tels que Canva ou ChatGPT.
- 35 % s'appuient sur des logiciels pour structurer leurs candidatures.
- 31 % tirent parti des chatbots interactifs pour des conseils d'entretiens ou la résolution de problèmes administratifs.
- 13 % utilisent des simulateurs d'entretien d'embauche.
- 6 % exploitent d'autres outils d'IA.

Ces exemples montrent que l'IA redéfinit les stratégies des chercheurs d'emploi en simplifiant les démarches et en augmentant leur efficacité.

2 DES FRACTURES GÉNÉRATIONNELLES ET SOCIALES À COMBLER

Malgré ces avancées, des disparités marquent l'accès et l'utilisation des outils d'IA :

- 69 % des plus de 50 ans adoptent l'IA, contre 83 % des moins de 25 ans.
- Les niveaux d'éducation influencent également l'aisance avec ces technologies : seuls 34 % des titulaires d'un CAP ou BEP se sentent à l'aise pour s'informer sur l'IA et son utilisation, contre 61 % des Bac+5.

Les différences se retrouvent aussi dans l'usage des outils : si les femmes privilégient l'IA pour améliorer la qualité de leur candidature, les hommes l'utilisent davantage pour organiser et structurer leur recherche d'emploi. Ces écarts révèlent un besoin crucial d'accompagnement pour les profils les plus éloignés du numérique, afin qu'ils puissent bénéficier équitablement des opportunités offertes par l'IA.

3 L'IA, UNE COMPÉTENCE CLÉ POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'IA n'est pas seulement un outil pour trouver un emploi : elle devient une compétence essentielle pour les postes de demain.

- 50 % des demandeurs d'emploi estiment que les compétences en IA seront déterminantes pour leur futur emploi.
- Trois demandeurs d'emploi sur dix souhaitent se former à son utilisation, et parmi eux, 80 % anticipent un impact direct sur leur prochain poste.

Pendant, des préoccupations persistent :

- 40 % des demandeurs d'emploi émettent des inquiétudes concernant l'utilisation de l'IA dans le processus de recrutement.
- Parmi eux, 55 % craignent la perte d'interactions humaines et 47 % redoutent les risques pour la confidentialité des données personnelles.
- 30 % estiment que les CV et lettres générés par IA deviennent trop standardisés, ce qui pourrait nuire à la différenciation des candidats.

Ces craintes soulignent l'importance d'un déploiement responsable et éthique des technologies IA.

4 RECOMMANDATIONS POUR UN AVENIR INCLUSIF – VERS UN IMPACT COLLECTIF RENFORCÉ

Les actions engagées par Google.org, France Travail, Diversidays et Konexio montrent que l'IA peut être un outil d'inclusion, à condition d'accompagner tous les publics, notamment les plus vulnérables. Ce livre blanc propose d'amplifier ces initiatives en :

- Rendant les outils IA accessibles à tous, via des formations gratuites et adaptées.
- Réduisant les fractures générationnelles et sociales, grâce à des accompagnements spécifiques.
- Garantissant une IA éthique, qui respecte les données personnelles et évite les biais.
- Encourageant les opportunités dans les métiers de demain, pour préparer les demandeurs d'emploi aux transformations à venir.

En consolidant ces efforts, l'IA peut devenir un véritable levier pour l'emploi et l'inclusion. En explorant ces axes, nous visons à faire de l'IA un outil de performance, d'innovation et d'inclusion sur le marché du travail. Ce premier volet marque une étape clé pour comprendre et anticiper l'impact des technologies d'IA sur les trajectoires professionnelles.



MÉTHODOLOGIE

THO
MÉ
DO

MÉTHODOLOGIE

POPULATION CIBLE

Demandeurs d'emploi inscrits en juin 2024.

MODE DE COLLECTE

Enquête en ligne, du 15 au 28 octobre 2024.

TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

50 000 individus, représentatifs selon 10 variables socio-démographiques.

NOMBRE DE RÉPONSES

5 300 demandeurs d'emploi représentatifs de la population cible.

DÉFINITIONS

IA : INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'Intelligence Artificielle désigne les technologies qui permettent à des machines de réaliser des tâches habituellement effectuées par des humains, comme comprendre du texte ou des images.

Les assistants vocaux, comme Siri ou Alexa, les recommandations sur Youtube ou Netflix, ou encore les filtres anti-spams dans les e-mails, sont des outils d'IA. Ces systèmes apprennent à partir de données qui leur sont fournies, afin que leur efficacité soit améliorée.

RECOMMANDATIONS AUTOMATIQUES

Les outils d'IA permettent d'obtenir des recommandations d'offres d'emploi, des conseils d'amélioration du CV en fonction du poste recherché et des compétences que l'on y renseigne, et des conseils à propos du type d'entreprises dans lesquelles on souhaite postuler. Plus les informations sont précises, plus on espère des recommandations ciblées.

CHATBOT

Un chatbot est un programme informatique conçu pour tenir une conversation similaire aux échanges humains. Certains chatbots sont entraînés par des spécialistes du langage afin que la conversation soit la plus naturelle possible. Ils peuvent fournir des recommandations, des conseils, des avis et renseigner sur des sujets spécifiques.

SIMULATEURS D'ENTRETIEN

Les chatbots peuvent être utilisés comme des outils de simulation des différentes phases d'entretien.

DEFM - DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS

Les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) sont les personnes inscrites à France Travail et ayant une demande en cours au dernier jour du mois.



RÉSULTATS

**TATARS
SUR
RÉ**

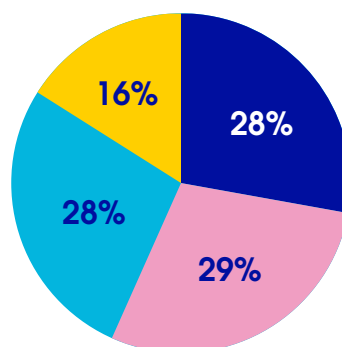
UTILISATION DE L'IA DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, UN OUTIL PLUTÔT DÉMOCRATISÉ AUPRÈS DES DEMANDEURS D'EMPLOI...

56%

des demandeurs d'emploi se disent à l'aise avec l'IA.

Ils sont d'ailleurs près de **3 demandeurs d'emploi sur 10** à se dire tout à fait à l'aise avec l'IA, contre 16% à ne pas l'être du tout.



◆ Oui tout à fait

◆ Oui, assez

◆ Non, pas vraiment

◆ Non, pas du tout

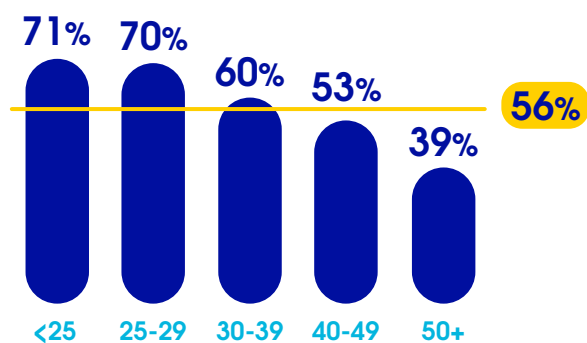
... MAIS AVEC DES DISPARITÉS DANS LES NIVEAUX DE FAMILIARITÉ SELON LES PROFILS

L'âge, le niveau d'études, le genre ou même la date d'inscription à France Travail : des critères qui ont leur importance sur la fréquence d'utilisation ou le niveau de familiarité avec l'IA.

Nasser, 24 ans, BAC+5

« C'est un peu mon conseiller personnel. J'utilise tellement souvent Chat GPT qu'il connaît tout mon parcours. Je lui parle même à voix haute ».

L'ÂGE



Plus ils sont âgés, et moins les demandeurs d'emploi se sentent à l'aise avec l'IA : Passé 50 ans, moins de 40% sont à l'aise, contre plus de 70% chez les moins de 25 ans.

LE NIVEAU D'ÉTUDES

Le niveau d'études impacte fortement l'aisance vis-à-vis de l'IA : Plus le niveau d'études est élevé, plus les demandeurs d'emploi se sentent à l'aise avec 72% des BAC+5 et + contre moins de la moitié chez les moins diplômés.

L'ANCIENNETÉ CHEZ FRANCE TRAVAIL

Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail depuis moins d'un an ont aussi plus de facilités avec l'IA, avec 60% d'entre eux étant à l'aise contre 50% pour ceux en recherche depuis plus d'un an.

LE NIVEAU DE QUALIFICATION

Les ingénieurs et cadres ont plus d'aisance que les profils moins qualifiés : 69% d'entre eux sont à l'aise, contre 47% des manoeuvres / ouvriers spécialisés.

AU DELÀ DU CADRE PRIVÉ, LES DEMANDEURS D'EMPLOI UTILISENT AUSSI L'IA DANS LEUR RECHERCHE D'EMPLOI

77%

Ils sont 77% à avoir déjà utilisé l'IA dans le cadre de la recherche d'emploi, que ce soit pour faire des recherches, refaire son CV ou bien s'entraîner aux entretiens d'embauche.

37%

d'entre eux ne sont pourtant pas à l'aise avec l'IA.

Malgré tout, 60% des demandeurs d'emploi l'ayant utilisée l'ont trouvée utile.



LES CAS D'USAGE DE L'IA DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

Certains outils de l'IA, conçus à cet effet ou non, semblent particulièrement populaires auprès des demandeurs d'emploi :

1

63%

des demandeurs d'emploi ont utilisé au moins une fois des outils de recommandations automatiques pour leur recherche d'emploi

2

35% Les logiciels de création de CV (35%) aident à structurer des candidatures professionnelles.

3

31% Les chatbots interactifs permettent d'obtenir des conseils sur les entretiens ou de résoudre des questions administratives

Germaine, 46 ans

«Je n'avais jamais vraiment passé d'entretien d'embauche. Je me suis alors dit : "Pourquoi pas utiliser l'IA ?". J'ai donné une fiche de poste, je lui ai envoyé mon CV et lui ai demandé: "À partir de ces données, peux-tu simuler un entretien ?"»

13% utilisent un simulateur d'entretien d'embauche, 6% utilisent une autre IA liée à la recherche d'emploi et 23% n'utilisent pas d'IA dans leur recherche d'emploi.

Les 23% de demandeurs d'emploi qui n'utilisent pas l'IA dans le cadre de leur recherche d'emploi le justifient de plusieurs manières :

Vous n'avez pas encore eu l'occasion d'essayer ces outils

41%

Vous n'en voyez pas l'utilité

31%

Vous ne savez pas comment les utiliser

26%

Vous vous méfiez de ces outils

22%

Champ : Demandeurs d'emploi n'utilisant pas l'IA dans leur recherche d'emploi (23% des demandeurs d'emploi)

IA





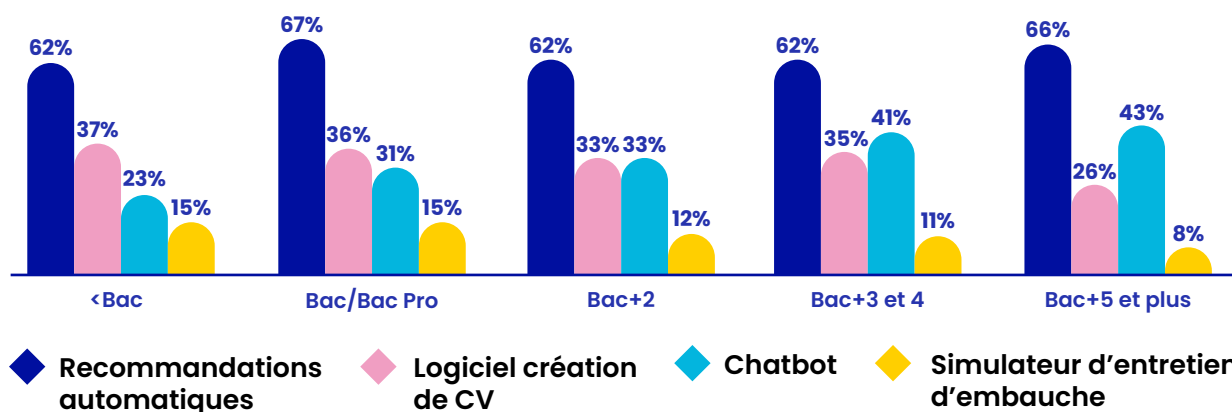
ET DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI AUSSI, DES DISPARITÉS EXISTENT ENTRE LES DIFFÉRENTS PROFILS

Les outils sont utilisés différemment selon l'âge, le genre ou le niveau de formation.

LE NIVEAU D'ÉTUDES

L'usage de l'IA n'est pas conditionné par le niveau d'études : les détenteurs d'un BAC utilisent autant l'IA que les BAC+5 et + (80%).

Cependant, les outils sont mobilisés différemment selon le niveau d'études, avec les profils moins diplômés (<BAC) utilisant davantage les simulateurs d'entretiens (15%) et les logiciels de CV (37%) en comparaison aux profils plus diplômés.



L'ÂGE ET LE GENRE

Les plus âgés ont moins recours aux outils d'IA dans leur recherche. Tandis que 83% des moins de 25 ans l'utilisent, l'écart se creuse après 50 ans avec 69% d'utilisation.

Contrairement aux idées reçues et bien que l'écart soit très léger : **Les femmes utilisent plus souvent l'IA que les hommes dans la recherche d'emploi (79% contre 74%).**

Quant aux femmes et aux jeunes, ils sont plus susceptibles d'avoir recours aux recommandations automatiques, chatbots et logiciels de création de CV.

Leur usage diminue avec l'âge, avec un écart de 20 points pour l'usage de chatbots entre les plus jeunes et les plus âgés, passant de 42% à 22%.



PERCEPTION DE L'IA

LES RESENTIS DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUANT À L'UTILISATION DE L'IA POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI

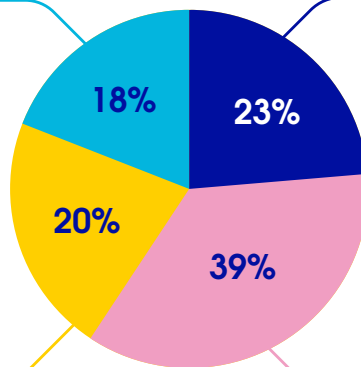
Au total, 62% des demandeurs d'emploi ont un ressenti positif sur l'usage de l'IA pour la recherche d'emploi

◆ Ressenti négatif

Cela n'apporte pas grand-chose, le résultat vous semble être le même avec ou sans le recours à ces outils (10%)
Cela n'apporte rien, l'usage de ces outils vous semble sans intérêt, voire même inquiétant (8%)

◆ Ressenti neutre

Vous n'avez pas vraiment d'avis sur la question : c'est encore trop tôt pour en tirer des conclusions (20%)



◆ Ressenti positif

C'est une avancée très positive qui apporte une aide précieuse à la recherche d'emploi (23%).

◆ Ressenti positif modéré

Cela peut parfois se révéler utile selon les outils proposés (39%)

Nasser, 24 ans, BAC+5

« Ce temps économisé peut être réinvesti dans des activités essentielles, comme réfléchir à ma stratégie de recherche d'emploi, ou travailler mes entretiens d'embauche. L'IA me permet de me concentrer sur ce qui a vraiment de la valeur ajoutée. »

Robert, 60 ans, BAC+4

« Mon ressenti sur l'IA est plutôt positif. Elle permet des gains de temps qui me laissent la possibilité de me concentrer sur d'autres activités. L'IA est bénéfique si elle est bien utilisée, mais il faut veiller à éviter les dérives qu'elle pourrait entraîner. »

Blondine, 25 ans, BAC+3

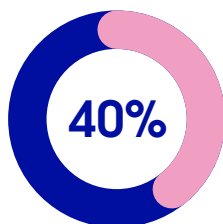
« J'espère de tout cœur ne pas avoir à me servir de l'IA dans mon futur emploi, bien que je sache que le temps, c'est de l'argent, mais c'est trop insultant pour l'humain. Par exemple, il n'y aura plus de designers, car l'IA peut créer n'importe quelle image. L'IA risque de détruire trop de métiers. »

DES OUTILS JUGÉS EFFICACES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET AUX PLUS-VALUES DIVERSES

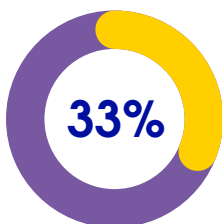
60% des demandeurs d'emploi ayant utilisé l'IA dans leur recherche d'emploi l'ont jugée efficace



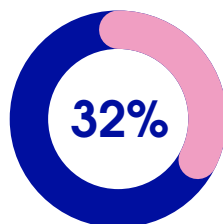
LE RECOURS À L'IA POURSUIT PLUSIEURS OBJECTIFS EN FONCTION DES BESOINS SPÉCIFIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI



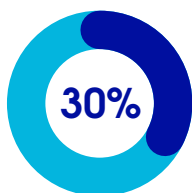
Améliorer la qualité des candidatures (rédaction CV, lettre de motivation)



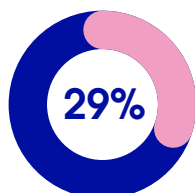
Accéder à plus d'offres d'emploi/mieux cibler les offres



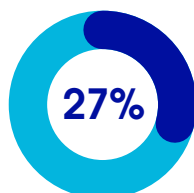
Accéder à plus d'informations (marché du travail, entreprises)



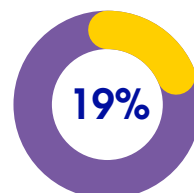
Mieux s'organiser dans sa recherche d'emploi



Mieux connaître et caractériser ses compétences



Mieux cerner sa recherche d'emploi/ cibler le métier recherché



Mieux se préparer aux entretiens d'embauche

Champ : Demandeurs d'emploi utilisant l'IA dans leur recherche d'emploi et la jugeant efficace (46% des demandeurs d'emploi)

L'ÂGE

Le gain de temps est plus souvent avancé par les jeunes (57% contre 45% pour les 50 ans et +).

Les moins de 30 ans sont aussi 45% à considérer que l'IA leur permet d'améliorer la qualité de leurs candidatures, **soulignant ainsi que le gain de temps n'exclut pas la qualité.**

Quant aux profils plus âgés (50 ans et plus), ils sont 36% à se servir de l'IA pour accéder à plus d'offres d'emploi et mieux les cibler (contre 28% pour les moins de 25 ans).

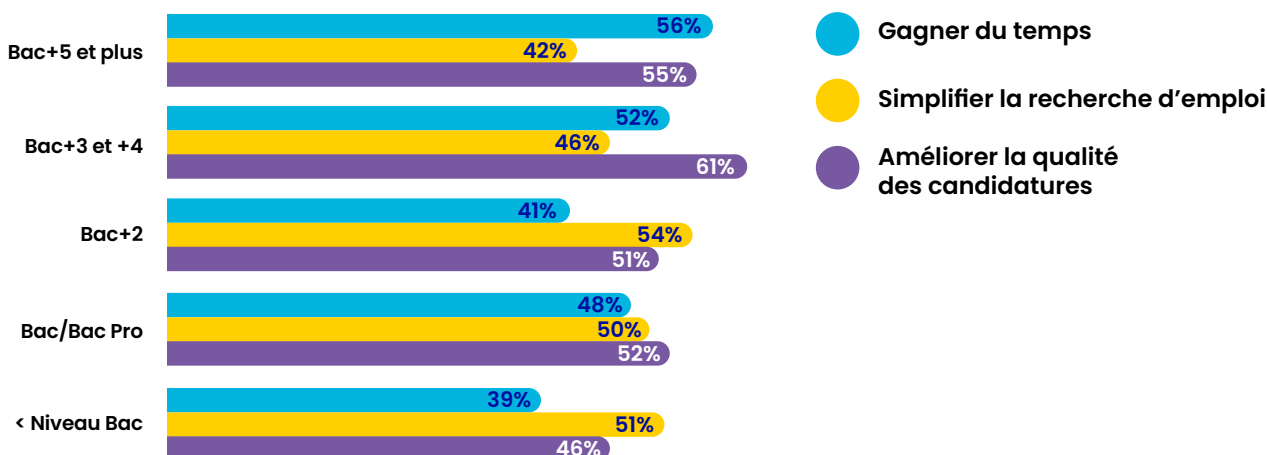
Nasser, 24 ans, BAC+5

« La principale utilité de l'IA, pour moi, est le gain de temps. Elle automatise certaines tâches fastidieuses, comme la vérification des erreurs dans mes lettres de motivation ou l'ajustement de mon CV à une offre spécifique. »

LE NIVEAU D'ÉTUDES

Alors que les demandeurs d'emploi les moins diplômés sont plus en attente d'une simplification de leurs recherches, les plus diplômés cherchent quant à eux à améliorer leurs candidatures et à gagner du temps.

Quelles plus-values d'une recherche d'emploi avec l'IA ?



LE GENRE

Tandis que les hommes sont plus souvent sensibles au gain de temps et à la simplification de leurs recherches (respectivement 53% et 52% d'entre eux contre 49% et 47% pour les femmes), les femmes cherchent quant à elle à gagner en qualité (48% contre 42% des hommes).

Kevin, 30 ans, marketeur

« Cela permet un tel gain de temps, une telle praticité... qu'on ne peut le négliger »

Alice, 52 ans, ancienne directrice stratégique

« L'IA peut être un formidable outil pour se préparer en amont sur la dynamique d'un secteur, être le plus au fait d'une entreprise avant un entretien »

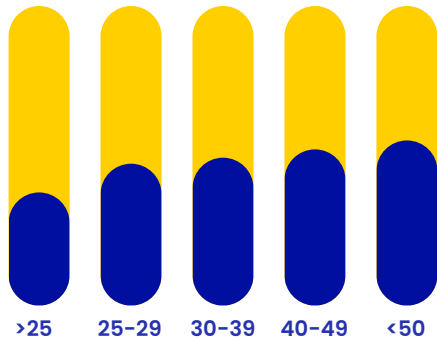
CEPENDANT, DES RÉSERVES ET INQUIÉTUDES SONT EXPRIMÉES CONCERNANT L'IA

40%

des répondants ont des inquiétudes ou des réserves concernant l'utilisation de l'IA dans le processus de recherche d'emploi.

L'âge est la caractéristique la plus discriminante : alors que l'inquiétude concerne 30% des moins de 25 ans, elle atteint 50% chez les 50 ans et +.

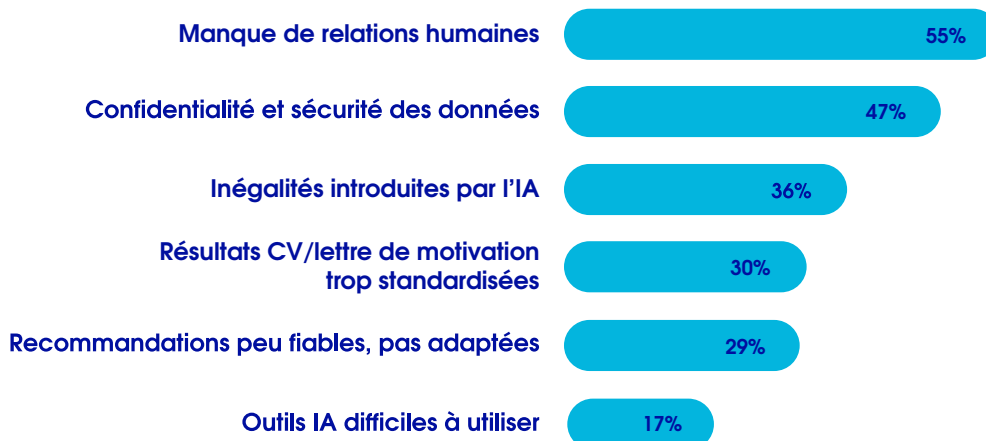
Part de répondants inquiets ou ayant des réserves par catégories d'âge



Note de lecture : 30% des moins de 25 ans se déclarent inquiets concernant l'utilisation de l'IA

Champ : ensemble des DE interrogés

Les principales réticences concernent :



Champ : Demandeurs d'emploi ayant répondu « Oui » à la question « Avez-vous des réserves ou inquiétudes (...) ? »

Blondine, 25 ans, BAC+3

« C'est une évidence que l'IA représente un danger pour les données personnelles et je suis très consciente de la revente des informations. »

Alice, 52 ans, ancienne directrice stratégique

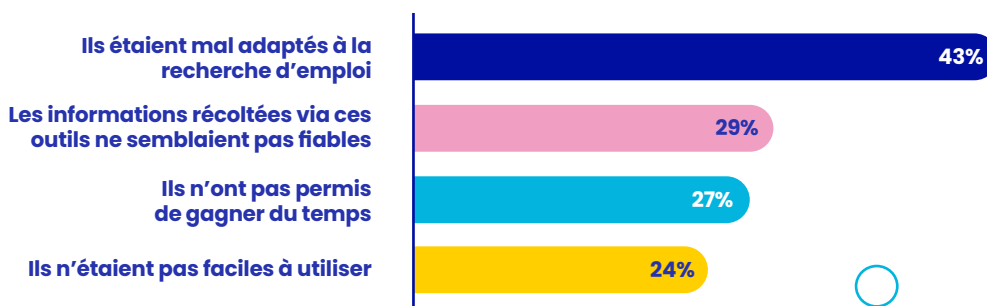
« Ce sont des bots qui écrèment et un profil comme le mien, avec 30 ans d'expérience acquise à l'étranger, n'a aucune chance s'il n'y a pas d'humain pour regarder mon parcours. »

Robert, 60 ans, BAC+4

« L'IA pourrait accentuer la fracture sociale. Elle risque de créer de nouvelles classes sociales : ceux qui ont les compétences pour l'utiliser et ceux qui ne les ont pas. »

Si **60%** des demandeurs d'emploi ont trouvé l'IA utile dans leur démarche, **40%** ne l'ont pas trouvée efficace.

Des outils d'IA jugés parfois pas ou peu efficaces dans la recherche d'emploi car...



Champ : DE ayant jugé inefficace l'usage des outils d'IA dans leur recherche d'emploi (31% des DE)

Parmi eux :



4 sur 10 considèrent que les outils n'étaient pas adaptés à leur recherche, notamment les hommes (46% contre 41% des femmes), les ingénieurs/cadres (50%) et les plus diplômés (60% des BAC+5 et + contre 32% des BEP/CAP).



3 sur 10 n'étaient pas confiants vis-à-vis de la fiabilité des informations trouvées, à nouveau plus souvent les hommes (31% contre 26% de femmes), les ingénieurs/cadres (40%) et les plus diplômés (1/3 des BAC+5 et + contre 1/4 des niveaux primaire/collège)



Plus de 25% regrettent de ne pas avoir gagné de temps, notamment les femmes. (29% des femmes contre 24% des hommes)



Et 25% ont trouvé les outils difficiles à utiliser, notamment les plus âgés (29% des 50 ans et plus contre 22% des moins de 25 ans) et les moins diplômés (36% des niveaux primaire/collège contre seulement 14% des BAC+5 et +).

Robert, 60 ans, BAC+4

« J'ai essayé d'utiliser l'IA pour simuler un entretien d'embauche, mais c'est trop compliqué. Les questions générées sont trop aléatoires. Cela dit, je pense qu'on aura bientôt des IA capables de mener des entretiens d'embauche. D'ici deux ou trois ans, ce sera probablement une réalité. »

PERSPECTIVES FUTURES

LES DEMANDEURS D'EMPLOI, CONSCIENTS DE LA MONTÉE EN PUISSANCE DE L'IA...

Lorsqu'interrogés sur la place de l'IA dans l'avenir, les demandeurs d'emploi sont 47% à penser que l'IA y jouera un rôle plus important qu'aujourd'hui.

Le niveau de formation et le poste recherché sont les caractéristiques socio-démographiques qui influent le plus sur l'écart de perception : plus ils sont élevés, plus la proportion d'avis favorables est élevée.

53% des demandeurs d'emploi estiment que les compétences en IA seront utiles pour leur prochain poste.

Mais surtout, ils sont plus d'1 demandeur d'emploi sur 2 (53%) à estimer que les compétences IA auront de l'importance dans leur futur emploi.

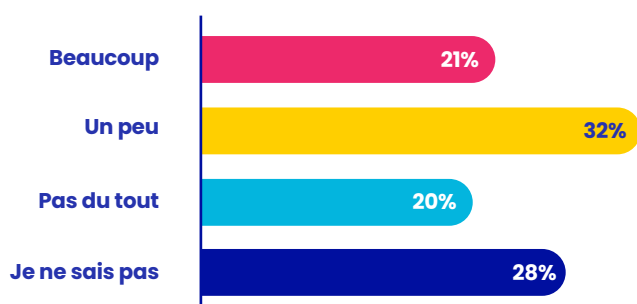
Ici aussi, le niveau de formation et la fonction recherchée pour le futur poste influent beaucoup.

- 40% des niveaux BEP/CAP pensent avoir besoin de compétences en IA, contre 77% pour les BAC+5 et +.
- 63% des directeurs adjoints et 72% des ingénieurs/cadres pensent que les compétences en lien avec l'IA leur seront utiles, contre 45% des ouvriers qualifiés.

Nasser, 24 ans, BAC+5

« Dans mon futur travail, je compte utiliser l'IA pour maximiser ma productivité. »

Pensez-vous que les compétences en lien avec l'IA seront utiles dans votre futur emploi ?





... QUI NÉCESSITERA POUR CERTAINS DE S'INFORMER ET DE SE FORMER

Aujourd'hui

40%

des demandeurs d'emploi se sentent à l'aise pour s'informer sur l'IA et son utilisation.

Mais ici, les inégalités sont importantes :

- Bien que **50% des moins de 40 ans** soient à l'aise pour s'informer sur l'IA, seuls **33% le sont passé 50 ans**.
- Si **61% des BAC+5 et +** et **54% des BAC+2** sont à l'aise, cette aisance chute à **34% chez les BEP/CAP**.

Une attention particulière sera donc de mise pour ces publics moins à l'aise pour s'informer, afin de s'assurer qu'ils ne manquent pas l'opportunité de s'informer et de se former à ces nouveaux outils.

Pourtant, seulement 30% des demandeurs d'emploi souhaitent être formés à l'utilisation de l'IA, et ceux qui souhaitent se former sont notamment ceux qui s'y intéressent déjà, savent s'informer et estiment en avoir besoin pour leur prochain emploi :

36%

de ceux qui croient à un avenir dans l'IA souhaitent une formation, **contre 14%** pour ceux qui n'en voient pas.

36%

des demandeurs d'emploi à l'aise avec l'IA souhaitent une formation, **contre 25%** pour ceux qui ne sont pas à l'aise.

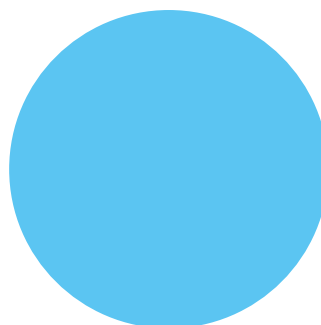
80%

de ceux qui souhaitent une formation anticipent un impact de l'IA dans leur futur emploi.



Nasser, 24 ans, BAC+5

« J'aimerais suivre des formations dédiées à l'IA, j'en cherche activement pour mieux maîtriser ces outils. »



RECOMMANDATIONS

1

RENDRE LES OUTILS IA ACCESSIBLES À TOUS, VIA DES FORMATIONS GRATUITES ET ADAPTÉES

- 1 Au travers de campagnes de sensibilisation, illustrant comment l'IA simplifie les recherches d'emploi et améliore les candidatures et en s'appuyant sur des témoignages réels.
- 2 Au travers de la mise en place de tests de compétences IA, un test initial de connaissances des outils d'IA lors de l'inscription à France Travail afin de proposer le parcours de montée en compétences adapté.
- 3 Au travers des ateliers pratiques (par niveaux, avec des cas d'usage concrets) et des ressources éducatives accessibles (gratuites et interactives)

2

GARANTIR UNE IA ÉTHIQUE, QUI RESPECTE LES DONNÉES PERSONNELLES ET ÉVITE LES BIAIS

En travaillant main dans la main avec l'ensemble des parties prenantes - institutions et entreprises - impliquées dans la régulation, l'émergence et le développement des solutions.

3

RÉDUIRE LES FRACTURES GÉNÉRATIONNELLES ET SOCIALES, GRÂCE À DES ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES

En créant des modules de formation adaptés et ciblés, notamment à destination des seniors.

4

ENCOURAGER LES OPPORTUNITÉS DANS LES MÉTIERS DE DEMAIN, POUR PRÉPARER LES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX TRANSFORMATIONS À VENIR

En faisant le relai de témoignages inspirants de personnes qui se sont saisies de l'IA dans leur recherche d'emploi et dans leur carrière professionnelle.

CONCLUSION

**CON
CLU
SION**



ACCOMPAGNER TOUS LES PUBLICS VERS UN AVENIR DU TRAVAIL AUGMENTÉ PAR L'IA

Les résultats de l'Observatoire IA & Emploi mettent en lumière une adoption croissante de l'intelligence artificielle dans la recherche d'emploi, mais aussi des disparités marquées selon l'âge, le niveau de formation et la familiarité avec les outils numériques. Si les jeunes générations et les diplômés du supérieur intègrent déjà massivement l'IA dans leur parcours, d'autres publics restent en retrait, notamment les personnes de plus de 50 ans et les moins diplômés. Ces catégories de demandeurs d'emploi nécessitent un accompagnement renforcé pour ne pas être laissées de côté dans cette transformation numérique du marché du travail.

LEVER LES FREINS À L'ADOPTION DE L'IA

L'étude révèle que les principales sources de méfiance à l'égard de l'IA concernent la perte d'interactions humaines, les risques pour la confidentialité des données et la standardisation des candidatures. Pour répondre à ces préoccupations, plusieurs axes d'action sont envisageables :

- **Former à une utilisation éthique et maîtrisée de l'IA :** sensibiliser les demandeurs d'emploi aux bonnes pratiques pour garantir la protection des données et éviter une dépendance excessive aux outils automatisés.
- **Favoriser une hybridation des approches :** l'IA doit être perçue comme un complément et non un substitut aux compétences humaines. Encourager les interactions humaines dans les processus de recrutement permettrait de maintenir un équilibre bénéfique.
- **Développer des formations adaptées :** proposer des modules pédagogiques spécialement conçus pour les publics éloignés du numérique, en tenant compte de leur niveau de compétence et de leurs besoins spécifiques.

L'IA, UNE COMPÉTENCE INCONTOURNABLE POUR L'AVENIR DU TRAVAIL

Au-delà de son rôle actuel dans la recherche d'emploi, la maîtrise de l'IA devient progressivement une compétence clé sur le marché du travail. De nombreuses études indiquent que les recruteurs et les entreprises attendent désormais de leurs collaborateurs une certaine familiarité avec ces outils. Par exemple, un rapport du World Economic Forum (2023) souligne que 75 % des employeurs considèrent que l'IA et l'automatisation redéfiniront les compétences requises d'ici 2025. De plus, une enquête menée par IBM (2024) révèle que 66 % des dirigeants estiment que l'IA générative transformera significativement leur activité dans les trois prochaines années.

Dans ce contexte, il est essentiel d'intégrer la formation à l'IA dans les parcours professionnels et éducatifs. Cela passe par :

- **L'intégration des compétences IA dans les cursus de formation initiale et continue.**
- **Le développement de certifications accessibles pour valider des compétences IA auprès des recruteurs.**
- **Une collaboration renforcée entre entreprises, organismes de formation et institutions publiques pour anticiper les besoins émergents du marché.**

VERS UN AVENIR INCLUSIF ET INNOVANT

L'IA représente une opportunité majeure pour renforcer l'employabilité et l'inclusion des publics les plus vulnérables. Toutefois, son plein potentiel ne pourra être exploité que si les efforts en matière de formation et d'accompagnement sont intensifiés. En réduisant les inégalités d'accès à ces technologies, nous pouvons non seulement rendre la recherche d'emploi plus efficace, mais aussi préparer tous les travailleurs aux exigences du futur du travail.

L'Observatoire IA & Emploi a permis d'ouvrir un premier champ d'analyse sur ces transformations. Il est impératif de poursuivre cette réflexion, d'élaborer des solutions concrètes et d'adapter les politiques publiques et les initiatives privées pour que l'IA soit un véritable levier d'opportunités pour tous, et non un facteur d'exclusion.

L'avenir du travail sera façonné par l'IA. Il est de notre responsabilité collective d'en faire un moteur d'inclusion et de progrès pour toutes et tous.

À PROPOS

**À
PRO
POS**

À PROPOS : PRÉSENTATION DES PARTENAIRES

A PROPOS DE KONEXIO

Association certifiée Qualiopi et labellisée Grande École du Numérique, Konexio a pour mission de former les publics éloignés de l'emploi et/ou du numérique aux compétences numériques, des plus basiques aux plus avancées. Portant une attention particulière aux soft skills, Konexio facilite l'inclusion socio-professionnelle de ses apprenants, en révélant leurs talents. Avec un réseau international et une participation active dans des structures représentatives de l'économie sociale et solidaire, Konexio œuvre pour faire du numérique une opportunité pour toutes et tous et pour que la société digitale de demain soit empreinte de diversité et ainsi pleinement inclusive. Konexio est classée 1ère de la catégorie « Formation professionnelle et accès à l'emploi » du TOP 50 2022 de Carenews qui valorise les 50 associations et entreprises dont l'impact est le plus fort, réalisé en partenariat avec HAATCH et fait partie de l'indice Impact 120 des futures licornes à impact.

www.konexio.eu

A PROPOS DE DIVERSIDAYS

Créée en 2017 par Anthony Babkine et Mounira Hamdi, et présidée par Nadim Bel Lallahom, Diversidays est une association nationale (loi 1901) d'égalité des chances qui prône le numérique et l'IA comme accélérateur de diversité et propose des solutions concrètes pour faire de la French Tech une figure d'exemplarité en matière de diversité. Acteur de référence en matière d'égalité des chances en France, sa mission vise à favoriser l'égalité des chances dans les carrières et l'entrepreneuriat dans le numérique, en proposant des programmes sur-mesure pour faire bouger les lignes à tous les niveaux pour rendre le futur de l'emploi plus inclusif au prisme du numérique. Financée et soutenue par une vingtaine d'acteurs corporates ou publics (Google.org, Salesforce, Bpi France, novapec, AXA France, Shopify, CGI, PwC France & Maghreb, etc.), Diversidays est aussi soutenue par France Travail, le Secrétariat d'Etat chargé de la Transition numérique, le Ministère délégué à l'égalité Femmes / Hommes, à la diversité et à l'égalité des chances, la French Tech et bien d'autres. Alors qu'un actif français sur deux craint d'être discriminé en France (État des lieux de la mesure de la diversité en France), Diversidays fait de l'égalité des chances son combat et défend l'idée selon laquelle le numérique et l'IA peuvent devenir l'ascenseur social du 21ème siècle.

www.diversidays.com

A PROPOS DE FRANCE TRAVAIL

France Travail a remplacé Pôle emploi au 1er janvier 2024. France Travail est l'opérateur public de référence du marché de l'emploi. Dans le cadre de sa mission de service public, l'établissement s'engage à garantir l'indemnisation et l'accompagnement de toutes les personnes à la recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement de toutes les entreprises. Pour ce faire, France Travail s'appuie sur un réseau de près de 900 agences de proximité, sur 55 000 collaborateurs et sur la coopération avec tous les autres acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, réunis dans le Réseau pour l'emploi.

À PROPOS DE GOOGLE.ORG

La mission de Google.org est d'utiliser les innovations, les recherches et les ressources de Google pour encourager le progrès et créer davantage d'opportunités pour tous. Depuis 2020, en France, Google.org a versé plus de 30 millions d'euros à des associations à but non lucratif.

www.google.org



REMERCIEMENTS

M
ER
CI

REMERCIEMENTS

Cette étude est le fruit d'un travail collaboratif entre plusieurs acteurs engagés. Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à **France Travail** et **Google.org** pour leur soutien et leur engagement indéfectible dans la réalisation de cet Observatoire. Leur appui a été essentiel pour mener à bien cette initiative et mettre en lumière des enjeux clés de l'IA pour favoriser le retour à l'emploi.

Nous souhaitons également remercier toutes les personnes qui ont contribué à cette étude : **France Travail**, **Google**, **Diversidays** et **Konexio**, dont le travail rigoureux a permis d'explorer et de structurer ces données avec précision. Leur expertise et leur implication ont été précieuses à chaque étape du projet.

Enfin, nous espérons que cette étude apportera des éclairages concrets et utiles pour favoriser une meilleure compréhension des mutations du marché du travail et encourager des actions inclusives et impactantes. Ensemble, continuons à œuvrer pour un avenir professionnel plus accessible à toutes et tous.

Anthony Babkine, Jean Guo et Jean-Christophe Vidal



{konexio}
Faire du numérique
une opportunité pour tous-tes

DIVERSIDAYS
LE NUMÉRIQUE, ACCÉLÉRATEUR DE DIVERSITÉ

WWW.KONEXIO.EU
WWW.DIVERSIDAYS.COM

En partenariat avec



Avec le soutien de

