

Communiqué de presse

Contact: Isabel Box
Titre: Senior Marketing & Communications Manager
Tél: +32 (0)2 302 25 51
Mobile: +32 (0)485 31 79 63
Email: ibox@deloitte.com

Moins de la moitié des jeunes travailleurs se sentent à l'aise de travailler avec l'IA générative

La 13e enquête de Deloitte sur la génération Z (Gen Z) et les millennials met en avant la maîtrise de l'IA, le développement de carrière, le sens et la santé mentale comme des priorités clés au travail.

Bruxelles, le 18 novembre 2024 - L'enquête 2024 de Deloitte sur les Gen Z et les millennials révèle que l'évolution de carrière, le développement de l'apprentissage dans les domaines où l'IA générative (GenAI) prend de plus en plus de place, et le soutien à la santé mentale sont devenus les principaux facteurs qui déterminent les décisions à propos du travail pour les Gen Z et les millennials en Belgique. Ces générations recherchent des employeurs qui offrent de solides opportunités de développement de carrière, un apprentissage continu et des ressources favorisant le bien-être pour les maintenir engagés et motivés. L'une des principales conclusions de l'enquête est que si l'IA générative devient un élément essentiel dans le développement de carrière, son utilisation régulière reste moindre, avec seulement 27 % des Gen Z et 34 % des millennials qui l'utilisent régulièrement au travail. On remarque notamment que moins de la moitié des jeunes travailleurs se sentent actuellement à l'aise de travailler avec l'IA générative.

Principales conclusions de l'enquête :

- Alors que 27 % des membres des Gen Z déclarent avoir une bonne compréhension de l'IA générative, seuls 18 % des millennials affirment la même chose. Cette faible familiarité se reflète dans l'utilisation limitée de l'IA générative, avec 50 % des Gen Z et 47 % des millennials déclarant ne l'utiliser que rarement voire jamais au travail.
- Les utilisateurs fréquents de l'IA générative ont une attitude plus positive à l'égard de cette dernière. En effet, 69% (Gen Z) et 57% (millennials) des utilisateurs fréquents pensent que l'IA générative peut permettre de libérer du temps et améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contre 45% (Gen Z) et 19% (millennials) pour ceux qui ne l'ont jamais utilisée.
- 75 % des membres des Gen Z et 73 % des millennials en Belgique déclarent que leur emploi actuel leur donne du sens et 68 % des membres des Gen Z et 59 % des millennials sont satisfaits des possibilités d'acquérir de nouvelles compétences et de bénéficier d'un mentorat.
- 44 % des membres des Gen Z et 59 % des millennials déclarent se sentir stressés ou anxieux, pointant comme principaux facteurs un manque de soutien de la part de la direction, des longues heures de travail et un manque de temps pour terminer les tâches. Par ailleurs, une personne sur trois déclare que son employeur ne prend pas sa santé mentale au sérieux.

Moins de la moitié des jeunes travailleurs se sent à l'aise de travailler avec l'IA générative

L'enquête montre que les Gen Z et les millennials en Belgique sont partagés à l'égard de l'IA générative, oscillant entre l'incertitude et la fascination. Alors que 27 % des membres des Gen Z déclarent avoir une bonne compréhension de l'IA générative, seuls 18 % des millennials affirment la même chose. Cette familiarité relativement faible se reflète dans l'utilisation limitée de l'IA générative puisque 50 % des membres des Gen Z et 47 % des millennials déclarant qu'ils ne l'utilisent rarement voire jamais au travail. Il est intéressant de noter que l'enquête montre que les utilisateurs fréquents de l'IA générative ont une attitude plus positive à l'égard de cette technologie. En effet, 69 % des membres des Gen Z et 57 % des millennials qui utilisent fréquemment l'IA générative pensent qu'elle

leur permettra de gagner du temps et d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contre seulement 45 % des membres des Gen Z et 19 % des millennials qui ne l'ont jamais utilisée.

Les employeurs ont commencé à investir dans la formation à l'IA générative, la moitié des deux générations déclarant avoir déjà suivi une formation ou prévoyant de le faire au cours de l'année à venir. Cependant, il subsiste un écart entre les attentes et la réalité, car seulement 54 % des Gen Z et 39 % des millennials estiment que leurs employeurs les forment suffisamment aux capacités et avantages de l'IA générative. De plus, seuls 49 % des membres des Gen Z et 42 % des millennials se sentent actuellement à l'aise de travailler avec les systèmes et les outils de l'IA générative, ce qui révèle un écart évident entre les attentes et la réalité que les employeurs doivent combler pour intégrer pleinement leur personnel.

« *Le défi pour les organisations est de s'assurer que leur personnel est à la fois équipé et à l'aise avec l'utilisation des outils de l'IA générative. Bien que la formation soit essentielle, les organisations doivent aller plus loin en favorisant des environnements qui renforcent la confiance dans l'IA, en encourageant l'expérimentation et en cultivant la fluidité de l'IA. Cela permettra à terme de libérer le potentiel entier de l'IA générative au travail* », déclare **Nathalie Vandaele, Human Capital Leader chez Deloitte Belgique.**

Deux jeunes travailleurs sur trois trouvent du sens à leur travail

Une majorité significative de jeunes travailleurs en Belgique trouvent un sens dans leur rôle, avec 75% des Gen Z et 73% des millennials déclarant que leur emploi actuel leur procure un sentiment d'utilité. Ce sentiment d'utilité va de pair avec les possibilités d'évolution de carrière, qui restent au cœur de la satisfaction professionnelle pour les deux générations. En effet, 68 % des membres des Gen Z et 59 % des millennials se déclarent satisfaits des possibilités qui leur sont offertes d'apprendre, de développer de nouvelles compétences et de bénéficier d'un mentorat. Pour les Gen Z, l'apprentissage continu est particulièrement important dans le cadre de leur parcours professionnel, tandis que les millennials se concentrent davantage sur des parcours de carrière structurés qui offrent une croissance à long terme claire. Compte tenu de l'impact futur de la directive européenne sur la transparence des rémunérations et de la plus grande clarté qu'elle apportera aux demandeurs d'emploi, l'importance d'autres facteurs allant au-delà de la rémunération, tels que les objectifs et les opportunités de développement de carrière et d'apprentissage, ne fera que s'accroître.

« *Les organisations qui répondent à ces attentes favorisent non seulement la satisfaction et la loyauté des employés, mais aussi leur rétention en créant des environnements dans lesquels ils se sentent engagés et motivés. En alignant le développement de carrière sur les aspirations de ces jeunes générations, les entreprises peuvent former un personnel qualifié et motivé qui est prêt pour un succès à long terme* », déclare **Nathalie Vandaele, Human Capital Leader chez Deloitte Belgique.**

Une personne interrogée sur trois déclare que son employeur ne prend pas sa santé mentale au sérieux

L'enquête révèle que les niveaux de stress parmi les jeunes générations restent élevés, avec 44% des Gen Z et 59% des millennials déclarant se sentir anxieux ou stressés la plupart du temps. Si des facteurs externes contribuent à cette anxiété, le travail reste une source constante de stress, puisque près d'une personne sur trois des deux générations déclare que son travail contribue directement à son anxiété, en raison d'un manque de soutien de la part de la direction, de longues heures de travail et d'un manque de temps pour accomplir les tâches.

La direction joue un rôle crucial dans la résolution de ces problèmes, mais 34 % des membres des Gen Z et 30 % des millennials estiment que leur employeur ne prend pas leur santé mentale au sérieux. En outre, 30 % des membres des Gen Z et 32 % des millennials ne se sentent pas à l'aise de parler de leur santé mentale au travail, et une proportion importante d'entre eux pensent que leurs responsables sont mal équipés pour gérer le stress ou l'anxiété des employés. Les cadres supérieurs ont également un rôle essentiel à jouer dans la déstigmatisation de la santé mentale, mais environ 30 % des deux générations déclarent que leurs dirigeants accordent rarement la priorité à la santé mentale ou partagent leurs propres expériences, ce qui contribue à un manque de dialogue ouvert sur le lieu de travail.

La diversité et l'inclusion comme première raison de quitter un emploi

L'enquête révèle que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ne sont plus de simples préférences mais des facteurs décisifs pour les employés des Gen Z en Belgique. Pour la première fois, le manque de DEI est apparu comme la première raison pour laquelle les jeunes travailleurs quittent leur emploi. Les répondants des Gen Z recherchent des employeurs qui favorisent activement des environnements inclusifs et fournissent des modèles visibles auxquels ils peuvent s'identifier. Les organisations qui ne répondent pas à ces attentes risquent de perdre des talents, car près de 50 % des membres des Gen Z et 43 % des millennials ont déjà refusé des offres d'emploi pour des raisons éthiques.

Nathalie Vandaele, Human Capital Leader chez Deloitte Belgique, souligne les opportunités pour les employeurs : « *Les Gen Z et les millennials décident de travailler pour des employeurs qui s'alignent sur leurs valeurs personnelles et professionnelles. Les organisations qui donnent la priorité à la santé mentale, à la diversité et au développement de carrière réussiront à attirer et à garder les jeunes talents. Elles devraient s'attarder à rendre le travail meilleur pour les humains et les humains meilleurs pour le travail, en favorisant la durabilité humaine dans le milieu professionnel.* »

À propos de l'enquête

L'enquête **2024 Deloitte Gen Z & Millennial Survey** a recueilli des données auprès de **22 800 répondants dans 44 pays**, dont 500 participants en Belgique. Le travail sur le terrain a été mené entre **novembre 2023 et mars 2024**, avec pour objectif d'explorer les attitudes des Gen Z (née entre 1995 et 2004) et les millennials (nés entre 1983 et 1994) à l'égard du travail, de la santé mentale et des changements sociétaux.

Deloitte en Belgique

Avec plus de 5 700 collaborateurs et 11 bureaux en Belgique, Deloitte est la plus grande organisation dans le domaine de l'audit, de la comptabilité, du conseil juridique et fiscal, de la consultance, du conseil financier et du conseil en gestion des risques.

Nos services s'adressent aux plus grandes entreprises nationales et internationales ainsi qu'aux PME, au secteur public et aux organisations sans but lucratif. Deloitte Belgique est une organisation indépendante et autonome et un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Un chiffre d'affaires de 819,4 millions d'euros a été réalisé pour l'exercice 2024.

Deloitte Belgium SRL est la filiale belge de Deloitte NSE LLP, un cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited qui vise la qualité la plus élevée en matière de prestation de services et de conseils professionnels. Ses services reposent sur une stratégie mondiale couvrant plus de 150 pays. À cette fin, l'expertise de plus de 460 000 professionnels est disponible sur tous les continents. Pour l'exercice 2024, le chiffre d'affaires de Deloitte Touche Tohmatsu Limited s'est élevé à plus de 67,2 milliards de dollars US.

Deloitte fait référence à un cabinet membre de Deloitte, à une ou plusieurs entreprises associées ou à Deloitte Touche Tohmatsu Limited, qui est une société privée à responsabilité limitée au Royaume-Uni (« DTTL »). DTTL et ses cabinets membres sont chacun des entités juridiquement distinctes et indépendantes. DTTL (également connu sous le nom de « Deloitte Global ») ne fournit pas de services aux clients. Rendez-vous sur la page <http://www.deloitte.com/about> pour une description plus détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses cabinets membres.