

# The Future Skills Podcast

## Saison 5 : Épisode 3

### L'IA dans l'écosystème des compétences

Dans cet épisode du Balado des Compétences futures, l'animateur Jeremy Strachan s'intéresse aux profondes répercussions de l'intelligence artificielle sur le marché du travail au Canada. Trois spécialistes du domaine – Noel Baldwin, Stephanie Enders et Mark Patterson – nous parlent des recherches menées par le Centre des Compétences futures et qui lèvent le voile sur la manière dont l'IA transforme les marchés du travail, le développement des compétences et les stratégies d'emploi. La conversation aborde des défis incontournables comme la maîtrise de l'IA, les considérations éthiques et l'agilité requise pour suivre l'évolution rapide des technologies. Découvrez comment les travailleurs et les entreprises peuvent tirer parti de l'IA pour renforcer les compétences humaines, améliorer la productivité et se préparer à l'avenir du travail.

#### Invités

Noel Baldwin, directeur général, Centre des Compétences futures

Stephanie Enders, responsable de la mise en œuvre, Alberta Machine Intelligence Institute (Amii)

Mark Patterson, directeur général, Magnet

#### Animateur

Jeremy Strachan, associé principal de recherche, Le Conference Board du Canada

#### Liens

**Page d'accueil du Centre des Compétences futures** : <https://fsc-ccf.ca/>

**LinkedIn du Centre des Compétences futures** : <https://www.linkedin.com/company/fsc-ccf>

**Bluesky du Centre des Compétences futures** : <https://bsky.app/profile/fsc-ccf.bsky.social>

**Page d'accueil du Conference Board du Canada** : <https://www.conferenceboard.ca/>

**Twitter du Conference Board du Canada** : <https://twitter.com/ConfBoardofCda>

**Facebook du Conference Board du Canada** :  
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

**Rapport sur l'état des compétences : L'IA au service de l'écosystème du développement des compétences** : [English](#) | [Français](#)

**Alberta Machine Intelligence Institute (Amii) Page d'accueil :** <https://amii.ca>

**Page d'accueil de la Stratégie pancanadienne en matière d'intelligence artificielle :**  
<https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-ia/fr>

**Page d'accueil du CIFAR :** <https://cifar.ca/fr/>

**Page d'accueil de l'Institut Vecteur :** <https://vectorinstitute.ai/fr/>

**Page d'accueil de Mila :** <https://mila.quebec/fr>

**Page d'accueil de Magnet :** <https://magnetnetwork.ca/fr/>

**Page d'accueil de Magnet AI :** <https://www.magnetai.ca/fr/>

**Le rapport du Conference Board du Canada intitulé : Les talents en intelligence artificielle au Canada : Compétences émergentes en matière d'IA et main-d'œuvre de l'avenir** [English](#) | [Français](#)

## Transcription

**Jeremy :** Bienvenue à cette cinquième saison du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je suis Jeremy Strachan, associé principal de recherche au Conference Board du Canada, et votre animateur pour la saison. Le Balado des Compétences futures traite des questions qui comptent le plus aux yeux des Canadiens et qui touchent les compétences, la formation et le monde du travail en constante évolution.

Depuis 2019, le Centre des Compétences futures participe à la transformation de la main-d'œuvre canadienne en finançant des programmes de formation novateurs, des recherches de pointe et des partenariats inclusifs afin que chaque personne dispose des compétences nécessaires pour prospérer dans une économie en évolution.

Dans cet épisode, nous abordons l'une des forces les plus puissantes qui façonnent l'écosystème des compétences au Canada : l'intelligence artificielle. Loin d'être uniquement une technologie de demain, l'IA fait déjà partie de notre quotidien. Elle transforme les secteurs d'activité, influe sur le développement de la main-d'œuvre et redéfinit les besoins en matière de compétences.

Pour en parler, j'accueille Noel Baldwin, du Centre des Compétences futures, qui présentera des résultats de recherches pour aider les employeurs à tirer pleinement parti de l'IA. Je m'entretiendrai ensuite avec Stephanie Enders, de l'Alberta Machine Intelligence Institute (Amii), qui expliquera pourquoi il est essentiel de développer une compréhension critique de l'IA. Et enfin, Mark Patterson, de Magnet, nous fera part de ses réflexions sur la façon dont l'intelligence artificielle transforme notre manière d'aborder le marché du travail.

L'IA transforme la nature du travail – la vraie question, c'est de savoir comment faire en sorte que cette transformation profite à tout le monde, et non à une minorité. Les recherches du Centre des Compétences futures illustrent l'importance d'adopter des stratégies proactives pour remédier aux perturbations engendrées par l'IA, tout en tirant parti de son potentiel pour accroître la productivité et l'innovation au Canada.

Si l'IA offre une myriade de possibilités, elle soulève également des enjeux de taille : déplacements d'emplois, introduction de biais dans le processus d'embauche et difficultés d'accès aux formations de perfectionnement. Que faut-il faire pour préparer la main-d'œuvre canadienne à ces changements? Comment doter les travailleurs des compétences numériques et analytiques dont ils auront besoin dans un monde enrichi par l'IA?

Nous commençons cet épisode avec Noel Baldwin, directeur général du Centre des Compétences futures. Vous l'avez peut-être déjà entendu dans un épisode spécial de la saison dernière, enregistré lors de l'événement Magnet Network Live à Toronto. Depuis vingt ans, Noel dirige des initiatives stratégiques et élabore des politiques dans les domaines de l'enseignement postsecondaire, de la formation continue et du développement des compétences.

Noel, bienvenue de nouveau au balado.

**Noel** : Merci beaucoup, Jeremy. Je suis heureux d'être ici.

**Jeremy** : Parlez-nous de certaines des initiatives que soutient le Centre des Compétences futures en lien avec les répercussions de l'IA sur le monde du travail.

**Noel** : Bien sûr. Nous soutenons plusieurs axes de travail dans le cadre de nos partenariats. On observe un axe de recherche de base crucial – et vos collègues du Conference Board du Canada se sont penchés sur des questions de ce type – sur la vulnérabilité et la mobilité des travailleurs au sein de différentes professions. Depuis quelques années, nous menons également des sondages périodiques auprès des Canadiens, en partenariat avec l'Institut de la diversité et l'Environics Institute for Survey Research.

Nous avons commencé à y intégrer des questions sur l'utilisation de l'IA au travail. Et ces données sont très révélatrices, notamment parce qu'elles montrent, selon moi, que les travailleurs ont une longueur d'avance sur leurs employeurs dans l'adoption de ces technologies. Dans notre plus récent sondage, environ un tiers des travailleurs disaient avoir commencé à utiliser l'IA dans le cadre de leur emploi.

En outre, ce qui m'apparaît encore plus intéressant, c'est que, parmi ceux-ci, seulement un tiers utilisait l'IA à la demande de leur employeur.

Qui plus est, à peine un quart d'entre eux avaient reçu une quelconque formation.

Nous avons également pu lancer ce que nous appelons des projets pilotes d'innovation. Par exemple, nous avons collaboré avec le Michener Institute et le Réseau universitaire de santé de Toronto – le plus vaste réseau hospitalier au Canada. Ces organisations se penchent sur l'intégration de l'IA dans le secteur de la santé : à la fois ses applications concrètes, mais aussi les conditions nécessaires pour amener les grandes entreprises du secteur de la santé et les centres hospitaliers d'envergure à utiliser l'IA de manière sûre et efficace. Il faut donc sensibiliser les dirigeants, par exemple, pour s'assurer que les travailleurs de première ligne sont en mesure d'utiliser l'IA au quotidien.

**Jeremy** : En effet, Melissa Judd, de l'Institut Vecteur, a parlé de leur travail de développement d'outils d'IA pour le secteur de la santé dans un épisode du balado de la saison dernière. Chers auditeurs, vous retrouverez cet entretien dans l'épisode 1 de la saison 4. Noel, j'aimerais

maintenant aborder le thème des compétences. Le rapport du Centre des Compétences futures intitulé L'état des compétences (dont un lien se trouve dans le compte-rendu de cet épisode) est sans équivoque : l'IA viendra bonifier le travail humain, qui met l'accent sur les compétences proprement humaines comme la pensée critique et l'intelligence émotionnelle. Alors voici, j'aimerais mieux comprendre comment l'adoption de l'IA peut améliorer les compétences humaines en milieu de travail?

**Noel :** Premièrement, tout dépend de l'angle sous lequel on envisage notre rapport à l'IA. Si l'on cherche à améliorer plutôt qu'à remplacer, on a de meilleures chances de tirer parti des avantages de l'IA. Des observateurs brandissent le spectre des réductions de main-d'œuvre associées à l'adoption des technologies. Ce discours me préoccupe, et il peut alimenter certaines craintes de perte d'emplois. Je pense aussi que, dans de nombreuses professions, la technologie n'est pas suffisamment avancée pour remplacer entièrement le travail des humains.

Alors la vraie question qui se pose : comment déployer l'IA de manière efficace, puisqu'elle permet, semble-t-il, de gagner du temps? Voilà la question qui doit retenir notre attention à mon avis, afin que nous réussissions la transition. Nos compétences humaines deviennent essentielles pour évaluer si les extrants de l'IA répondent réellement à nos besoins et, le cas échéant, pour déterminer ce qui doit être modifié.

Cela dit, pour amorcer ce travail, notamment pour générer du contenu ou produire des résumés de recherches, l'IA peut s'avérer très utile. Et c'est là que l'intervention humaine est précieuse : pour améliorer le résultat, le rendre conforme aux valeurs de l'organisation et à ses aspirations.

Cette conception de l'IA est très prometteuse. Les entreprises qui ont adopté l'IA très rapidement sont sans doute celles qui doivent composer aujourd'hui avec de nombreux obstacles et qui découvrent certaines limites de ces outils. Notre léger retard dans l'adoption de cette technologie nous permettra sans doute de profiter d'une technologie plus mature et plus efficace.

Je crois aussi que certaines des recherches du Conference Board montrent que, sur le marché du travail, l'IA modifiera certaines tâches plutôt que des groupes entiers de professions. Mais il y aura sans aucun doute une certaine vulnérabilité dans les secteurs touchés par la montée de l'IA. Par exemple, nous avons collaboré à un projet de l'Institut du Québec à Montréal portant sur le marché du travail au Québec. Selon les analyses, jusqu'à 800 000 emplois se retrouvent dans la catégorie des emplois vulnérables à la transformation en cours.

Ce n'est tout de même pas banal. Il se peut donc que ce soit encore à une échelle assez importante, mais nous devons commencer à orienter ce dialogue, je pense, vers des questions telles que : quelles tâches sont en train de changer? (plutôt que : quels emplois disparaissent?) Ou encore : comment intégrer la technologie de manière à soutenir et à améliorer le travail humain au lieu de le remplacer?

J'aimerais ajouter qu'un jeune qui envisageait de faire carrière en droit m'a récemment demandé conseil. Quels sont les facteurs à considérer? Je lui ai d'abord suggéré de se familiariser avec l'IA, les grands modèles de langage, car l'IA sera sans doute très utile pour trouver rapidement la jurisprudence pertinente ou d'autres informations du genre.

Cela risque donc de transformer le stage professionnel des étudiants en droit ou encore de réduire l'embauche de jeunes associés au sein des cabinets d'avocats. Et les étudiants qui se seront familiarisés avec l'IA avant leur entrée sur le marché du travail auront sans doute une longueur d'avance.

**Jeremy** : L'idée est donc de tirer parti de la capacité de l'IA à synthétiser rapidement d'énormes quantités d'informations dans le cadre du processus d'apprentissage – une tâche auparavant beaucoup plus longue. Noel, quels travaux le Centre des Compétences futures compte-t-il mener dans le domaine de l'IA et des compétences?

**Noel** : Il m'apparaît crucial de surveiller l'évolution des grandes questions dans ce domaine et de les étudier. Par exemple, à mesure que la technologie évolue, certains groupes d'emploi ou groupes de travailleurs sont-ils davantage à risque? Par ailleurs, au moment où le déploiement de ces technologies s'accélère et que nous commençons à en voir les répercussions, comment pouvons-nous en atténuer les effets négatifs sur les personnes tout en maximisant les retombées positives?

En matière de développement des compétences et de formation, comment faire en sorte que les gens demeurent résilients, qu'ils perfectionnent sans cesse leurs compétences pour traverser cette période tumultueuse? Comment aider les travailleurs œuvrant dans un secteur touché par des pertes d'emploi ou dans une entreprise en transformation à réintégrer le marché du travail, armés des compétences nécessaires pour éviter de revivre ce genre de situation?

L'un des impondérables, à mon avis, c'est que la technologie s'est développée à un rythme si rapide ces dernières années qu'elle s'est en quelque sorte imposée, comme vous l'avez dit, dans la réflexion sur l'avenir du travail.

**Jeremy** : Noel, merci d'avoir été des nôtres. C'est toujours un plaisir d'échanger avec vous.

**Noel** : Merci Jeremy. Ça m'a fait plaisir également.

**Jeremy** : Comme l'a mentionné Noel, la transformation du marché du travail provoquée par l'IA semble entre autres favoriser l'appui aux compétences humaines plutôt que le remplacement des travailleurs. Cette transformation met l'accent sur la pensée critique, les compétences sociales et émotionnelles, ainsi que la capacité à évaluer efficacement l'apport des robots conversationnels d'IA. Pour approfondir ces sujets et les défis auxquels les entreprises sont confrontées, je reçois Stephanie Enders, responsable de la mise en œuvre à l'Alberta Machine Intelligence Institute (ou Amii). Stephanie dirige plusieurs initiatives visant à transformer la recherche de pointe en IA en applications concrètes et éthiquement responsables dans divers secteurs d'activité, avec un accent particulier sur l'IA responsable et les stratégies fondées sur des logiciels libres. Ses travaux soulignent l'importance d'une bonne maîtrise de l'IA et de son utilisation éthique, et plaident en faveur d'un développement technologique axé sur les personnes.

[S'adressant à Stéphanie] : Stephanie, bienvenue à ce balado.

**Stephanie** : Merci de m'accueillir Jeremy.

**Jeremy** : Parlez-nous de certaines des activités menées par l'Alberta Machine Intelligence Institute au cours des dernières années et auxquelles vous avez participé.

**Stephanie** : Avec plaisir. L'Amii a vu le jour en 2017 dans la foulée de la Stratégie pancanadienne en matière d'intelligence artificielle. Le Canada est en fait le premier pays au monde à s'être doté d'une stratégie nationale en IA. Cette stratégie visait un double objectif : faire progresser la recherche fondamentale et développer des travailleurs aux compétences de pointe en intelligence artificielle afin que le Canada demeure un chef de file dans ce domaine, tout en cernant un maximum de voies de commercialisation de cette technologie, au profit de la société, mais aussi de notre économie.

**Jeremy** : Entrons maintenant dans le vif du sujet avec la question suivante : à votre avis, à quels grands défis les entreprises sont-elles confrontées au moment où elles tentent d'intégrer l'IA au sein de l'organisation?

**Stephanie** : Certainement. Quand on parle d'adoption de l'IA et de sa gestion en milieu de travail, plusieurs enjeux reviennent souvent : les défis éthiques, la sécurité et la conformité – autrement dit, met-on en place de bonnes pratiques en matière de données? Beaucoup de gens évoquent aussi le coût de la mise en œuvre et, bien sûr, la compréhension des employés.

Mais à mon avis, le problème est un peu plus fondamental : en gros, nous faisons face à un manque de connaissances de base. Les gens ne sont pas familiers avec cette technologie, son fonctionnement, ou son apport éventuel à l'organisation. Puis il y a la question de la gestion du changement. Comme pour toute transformation importante, c'est un défi colossal, qui peut être intimidant. D'un point de vue pratique, un des grands obstacles à l'adoption de l'IA est de ne pas savoir où elle doit s'intégrer dans l'organisation.

On observe les deux côtés de la médaille. D'un côté, la perception d'un manque de contrôle une fois que l'on introduit l'IA – l'idée que l'IA est omniprésente et que l'on a perdu le contrôle de son adoption au sein des équipes. Et de l'autre, une vision binaire selon laquelle soit on devient une organisation entièrement axée sur l'IA où tout doit être automatisé, soit nous tournons le dos à cette technologie, et nous n'avons pas vraiment à réfléchir au rôle qu'elle pourrait jouer dans notre organisation. Nous savons simplement que nous pouvons opter pour le statu quo.

**Jeremy** : Très bien. J'aimerais vous poser une question à propos des compétences. Quelles sont, à votre avis, certaines de ces compétences clés nécessaires à la réussite des nouveaux arrivants sur le marché du travail où l'intelligence artificielle est en train de devenir omniprésente?

**Stephanie** : L'UNESCO dispose d'un cadre bien établi en ce domaine, qui vise à doter les futurs citoyens des compétences nécessaires pour réussir à l'ère de l'IA. Ce cadre évoluera et influencera les programmes scolaires de la maternelle à la fin du secondaire. Ce cadre est bien structuré et repose sur une hiérarchie de compétences. La première est l'adoption d'un état d'esprit axée sur l'humain, selon lequel l'IA doit d'abord viser le mieux-être des êtres humains et répondre à des impératifs éthiques à toutes les étapes du développement de cette technologie et de son utilisation – en somme, une technologie au service de l'humanité, et non l'inverse. La compétence suivante concerne l'éthique en matière d'IA. Chez Amii, on parle d'« IA fondée sur des principes », c'est-à-dire : quels sont les principes moraux et les lignes directrices qui doivent encadrer son développement? Cela dit, le déploiement de l'IA est sans doute la question qui prime aux yeux des travailleurs, qui se soucient de son utilisation responsable, ce

qui veut dire réduire les préjudices au minimum et maximiser les retombées positives pour les personnes et la société. J'aime rappeler que la prospérité économique fait partie des objectifs de développement durable (ODD) pour 2030. Ainsi, lorsqu'on parle des avantages pour les populations, cela comprend les avantages économiques.

Enfin, viennent deux autres compétences que les gens placent souvent en tête de liste, alors qu'elles sont en réalité les plus complexes à maîtriser : les techniques et les applications de l'IA, qui demandent de bien comprendre, dans chaque domaine d'application, les méthodes, les algorithmes et les outils propres aux systèmes d'IA. En effet, nous entendons beaucoup parler de grands modèles de langage et d'IA générative, mais, selon le domaine, ces approches ne sont pas toujours les plus adaptées. Dans certains cas, une approche fondée sur l'apprentissage machine (ML) adaptée à un domaine particulier peut s'avérer beaucoup plus efficace et pertinente pour une entreprise.

Enfin, mon domaine de prédilection est la conception de systèmes d'intelligence artificielle, qui requièrent des aptitudes et compétences liées à la conceptualisation, à la création et au perfectionnement des systèmes d'IA. Cela suppose de savoir définir des problèmes, élaborer des architectures et mettre en place des boucles de rétroaction. Et pour tout dire, j'adore le volet opérationnel. C'est dans mon ADN. Dans le cadre des compétences de l'UNESCO, la conception de systèmes d'IA traite essentiellement du système d'IA en soi. J'aime réfléchir à la manière dont les systèmes d'IA et les compétences et aptitudes s'y rapportant s'intègrent aux systèmes existants d'une entreprise.

Pour une petite ou moyenne entreprise, il importe de bien comprendre la conception des systèmes d'IA pour commencer à intégrer des outils d'IA dans différents référentiels comme des guides opérationnels, des procédures opérationnelles normalisées ou, dans le cas d'un organisme à but non lucratif, dans une matrice de risques à l'intention du conseil d'administration. Il reste du travail à faire pour établir des passerelles entre les compétences très générales et les degrés de maîtrise de ces compétences – du niveau débutant au niveau avancé – dans des domaines parfois très pointus. Le parcours en matière de compétences et d'aptitudes liées à l'IA différera d'un secteur à l'autre et probablement pour chaque profession au sein de ces secteurs. En matière d'IA, je ne crois pas qu'une même solution puisse s'appliquer à tous les cas de figure.

**Jeremy** : Pour creuser cette question passionnante des compétences, attardons-nous à un rapport du Conference Board publié en octobre 2024, qui révèle que la demande de compétences de base en IA est en hausse, alors que celle des compétences périphériques en IA diminue. Ce rapport, financé par le Centre des Compétences futures, a été rédigé en partenariat avec l'Institut Vecteur. Vous en trouverez le lien dans le compte-rendu. Les auteurs constatent que les tendances en matière de compétences démontrent l'importance de développer une expertise spécialisée en IA. Parlez-nous, si vous le voulez bien, des différences entre ces deux types de compétences, que vous observez d'ailleurs dans le cadre des travaux de l'Amii.

**Stephanie** : Bien sûr. Dans le cadre mon travail, j'ai le bonheur d'observer l'essor simultané de trois types de compétences distinctes. Ainsi, les professions essentielles de l'IA, comme les scientifiques et les chercheurs en IA, les ingénieurs ML Ops et les gestionnaires de produits

techniques, font appel à des compétences très longues à acquérir. Et comme la recherche évolue très rapidement, il faut une communauté de pratique bien établie pour rester à la fine pointe dans ce domaine. Chez Amii, nous disposons d'un vaste programme de chaires rendu possible par l'Institut canadien de recherches avancées (CIFAR). Ce programme, qui favorise le développement d'emplois de pointe dans le domaine de l'IA pour les étudiants de cycle supérieur permet de constituer un bassin de travailleurs de l'IA pour les entreprises canadiennes. C'est un projet important pour nous. Et grâce à notre partenariat avec l'Université de l'Alberta, davantage d'étudiants obtiennent une double spécialisation : une expertise dans un domaine autre que l'IA, combinée à une maîtrise des avancées de l'IA.

L'essor de cette nouvelle génération de travailleurs essentiels de l'IA nous réjouit – au moment d'obtenir leur diplôme d'études supérieures, ils ont une compréhension approfondie d'un domaine précis et connaissent les applications d'IA à la fine pointe dans ce domaine. Je crois que notamment les ingénieurs aérospatiaux, les ingénieurs chimistes et les personnes d'identité autochtone sont des travailleurs de premier plan au carrefour de ces domaines de l'IA.

En fait, les connaissances de base en matière d'IA sont l'ingrédient clé du sous-groupe des travailleurs de soutien de l'IA qui sont attirés au déploiement de l'IA au sein des entreprises. On parle ici des ingénieurs de données, des ingénieurs en logiciel, des ingénieurs en processus de développement et d'exploitation), des spécialistes des bases de données qui se demandent encore aujourd'hui comment l'intégration de l'IA générative touchera leurs tâches au quotidien. Je ne crois pas que ces professions spécialisées disparaîtront, mais les compétences recherchées évoluent, notamment la capacité, à différents degrés, d'interagir et de nouer des partenariats dans le domaine de l'IA.

**Jeremy** : Voilà qui conclut à merveille ce segment. Merci beaucoup, Stéphanie, d'avoir pris le temps de participer au balado aujourd'hui.

**Stephanie** : C'était vraiment intéressant. Merci de m'avoir accueillie.

**Jeremy** : L'Amii est l'un des trois grands pôles d'innovation en intelligence artificielle, aux côtés de l'Institut Vecteur à Toronto et de Mila à Montréal, qui sont les deux principaux acteurs de la Stratégie pancanadienne en matière d'IA, menant des recherches sur les implications éthiques, économiques et sociales de l'intelligence artificielle. Bien concrètement, comment l'IA influence-t-elle les chercheurs d'emploi et les employeurs? J'en parle avec Mark Patterson, directeur général de Magnet.

Basé à l'Université métropolitaine de Toronto, Magnet est un centre d'innovation sociale qui mise sur les technologies numériques et son vaste réseau de partenaires pour bâtir un marché du travail plus inclusif et plus performant.

Mark, bienvenue à ce balado et merci d'être des nôtres.

**Mark** : Jeremy, c'est un plaisir de me joindre à vous.

**Jeremy** : Mark, Magnet est vraiment en première ligne de l'adoption de l'IA dans le monde du travail. Parlez-nous des projets que vous menez auprès d'entreprises canadiennes pour les aider à s'adapter à la montée de l'IA?

**Mark** : Tout d'abord, il faut reconnaître l'excellent travail de nombreuses organisations partout au pays, dont celui du Conference Board du Canada, qui mène d'excellentes recherches sur les défis liés à l'adoption de l'IA. Magnet œuvre avant tout auprès des petites entreprises, des organismes sans but lucratif et des établissements d'enseignement postsecondaire. Nous les aidons à intégrer l'IA dans leurs activités.

La sensibilisation à l'IA demeure un enjeu – les petites entreprises, par exemple, ne saisissent pas toujours qu'elles doivent faire de cette technologie une grande priorité. Dans leur rôle de dirigeant des activités, les propriétaires de petites entreprises doivent sérieusement réfléchir aux répercussions de l'IA sur leur organisation et leur secteur d'activité. Nous mettons l'accent sur cette première étape de sensibilisation à l'IA, qui mène ensuite à son adoption. L'an dernier, nous avons beaucoup insisté sur l'évolution fulgurante de ce domaine, rappelant qu'il présente des possibilités intéressantes, mais aussi des risques. Et qu'il faut en parler. Cette année, nous passons graduellement à l'étape de l'élaboration de stratégies visant l'intégration concrète de l'IA, ce qui n'est pas simple.

**Jeremy** : Bifurquons quelque peu, si vous le voulez bien, pour s'intéresser à la réalité des demandeurs d'emploi et aux résultats sur le marché du travail.

Avez-vous été témoin d'exemples de réussite, ou remarqué des effets concrets sur l'emploi des travailleurs? Avez-vous relevé des données intéressantes dans le cadre de vos initiatives de sensibilisation au cours des 18 derniers mois?

**Mark** : Je suis très enthousiaste à l'égard des possibilités qu'offrent, en particulier, certains des récents outils d'IA générative et grands modèles de langage. Ils instaurent un nouveau paradigme dans la façon de soutenir les travailleurs de première ligne au sein des organismes d'aide à l'emploi, en leur donnant accès à de meilleures données, à des informations plus pertinentes, à une meilleure compréhension des marchés du travail locaux et de leurs dynamiques. Tout cela leur permet de mieux accompagner et conseiller entre autres les chercheurs d'emploi, les personnes qui changent de carrière et les nouveaux arrivants. En ce moment, nous participons à plusieurs projets et nous mettons à l'essai certains outils. On constate que de nombreuses organisations et plateformes technologiques évoluent, mais on peut se demander : qu'est-ce qui change réellement, et pourquoi? À une époque, comme beaucoup d'entre nous, j'ai postulé à des emplois sur des sites d'offres d'emploi en ligne comme Indeed. On peut y rechercher un type d'emploi qui semble correspondre à notre profil et à nos besoins en indiquant un titre de poste par exemple. Sur Indeed, on saisit par exemple « directeur marketing » ou « analyste de la chaîne d'approvisionnement » dans la barre de recherche, puis on obtient des résultats qui correspondent à ces mots-clés.

En réalité, l'outil effectue une recherche dans une base de données d'offres d'emplois publiées par les employeurs. Mais aujourd'hui, nous basculons dans un nouveau paradigme, qui permet une compréhension plus approfondie de la personne, de ses préférences et objectifs professionnels. Cette approche va au-delà du contenu d'un CV et intègre d'autres éléments personnels. Dans ce nouveau paradigme, la recherche ne se limite pas au titre du poste, mais au contenu de toutes les offres d'emploi disponibles. Vous obtenez des résultats qui correspondent beaucoup plus précisément à votre profil. Et l'outil peut même analyser d'éventuels écarts. Les résultats indiquent par exemple : dans la région où je souhaite vivre et

travailler, voici les emplois qui me correspondent le mieux, et voici les formations susceptibles de m'aider à devenir un excellent candidat pour ce poste. Cette nouvelle manière de jumeler le profil d'un candidat et les possibilités d'emploi, de l'informer et de le guider dans sa démarche change la donne et ouvre une foule de possibilités.

Les employeurs nous disent souvent qu'à une certaine époque, les CV et les lettres de présentation témoignaient de la capacité des candidats à démontrer, par exemple, la valeur qu'ils comptaient apporter à une organisation ou leurs aptitudes à l'écrit. Ils se plaignent maintenant que tous les CV et lettres de présentation sont pour ainsi dire parfaits – à l'évidence étant rédigés à l'aide d'outils d'IA générative – et deviennent ainsi moins utiles. Ce constat est bien réel, mais il y a lieu d'être enthousiaste : en étant ouverts aux possibilités de l'IA, les employeurs découvriront par exemple qu'ils peuvent embaucher un candidat doté de faibles compétences linguistiques, mais de fortes compétences techniques – cet employé sera immédiatement très productif, ses faiblesses étant corrigées grâce aux outils de l'IA.

Je suis conscient d'avoir abordé un vaste éventail de sujets, mais c'est passionnant de mettre au jour les domaines où l'IA va poser d'importants défis et bouleverser nos façons de faire. Autrement dit, l'IA enrichira notre rapport à la connaissance et à l'information. Nous vivons une période fascinante, Jeremy, où l'histoire reste à écrire, et où tout évolue très rapidement. Les outils s'améliorent à pas de géant. C'est un domaine en mouvement constant, qui recèle de formidables occasions à saisir – mais aussi, comme dans tous les autres domaines, de grands défis à relever.

**Jeremy** : Très éclairant, merci beaucoup, Mark. Comment entrevoyez-vous l'évolution du développement de la main-d'œuvre en regard à l'IA et à l'automatisation qui transforment rapidement les exigences professionnelles ou le processus de recherche d'emploi ou d'évaluation des candidatures?

**Mark** : On entend souvent dire que la technologie crée davantage d'emplois qu'elle n'en remplace. Historiquement, il en a toujours été ainsi. Je pense qu'un aspect un peu différent avec l'IA – et auquel on doit vraiment réfléchir davantage – c'est la vitesse à laquelle ce changement se produit, l'accélération du développement des outils d'IA et des perturbations qui en découlent. Et je ne parle pas seulement des robots conversationnels qui font partie de notre quotidien. Cette accélération induite par l'IA touche l'ensemble des technologies et outils, dans tous les secteurs d'activité. Il faut poursuivre la discussion à ce sujet. Je soulève la question ici, parce qu'à tout le moins, cette accélération exigera une plus grande résilience et une meilleure capacité d'adaptation, des concepts qui reviennent souvent et qui deviendront très importants. Certaines compétences seront incontournables, ou, plus précisément, certains états d'esprit seront indispensables.

Lors d'un récent événement où j'ai fait une présentation, un jeune diplômé est venu me confier avoir l'impression de monter un escalier à toute vitesse et de voir les marches s'écrouler derrière lui. Son image illustre bien le nouvel état d'esprit dans lequel nous nous trouvons maintenant. Nous devons apprivoiser cet inconfort et trouver le moyen d'être plus résilients et d'accepter le changement.

Nous vivons de nombreux bouleversements. Il faut trouver comment soutenir nos travailleurs et bâtir la société à laquelle nous aspirons, où chacun peut occuper un emploi stimulant et

productif. Ces questions importantes méritent que les gouvernements et les employeurs y consacrent des investissements et que les organisations collaborent et réfléchissent ensemble à cette question.

**Jeremy** : Voilà qui conclut à merveille ce segment. Merci Marc d'avoir été des nôtres pour ce balado et pour ces échanges passionnants.

**Mark** : Excellent. Merci, Jeremy.

**Jeremy** : Dans cet épisode, nous avons vu que, peu importe votre situation actuelle sur le marché du travail, vous devrez compter sur différentes compétences qui vous permettront de tirer parti de l'intelligence artificielle d'une manière ou d'une autre. L'IA est là pour de bon. Elle nous force à nous adapter plus rapidement que jamais aux nouvelles réalités qui touchent la main-d'œuvre.

Merci encore d'avoir été des nôtres pour cet épisode du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je tiens à remercier nos invités : Noel Baldwin du Centre des Compétences futures, Stephanie Enders d'Amii, et Mark Patterson de Magnet. Vous pouvez écouter les cinq saisons du Balado des Compétences futures sur l'application de balados de votre choix. Abonnez-vous si ce n'est pas déjà fait, et restez à l'écoute pour la suite de la saison. Cet épisode a été produit, édité et animé par moi, Jeremy Strachan. La conception sonore est également signée par mes soins. Merci de votre écoute.