

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

HireNext: Improving hiring and HR practices with AI



PARTENAIRES

CivicAction



EMPLACEMENTS

Alberta

Nouvelle-Écosse

Ontario



FONDS VERSÉS

300,000



PUBLIÉ

Octobre 2023

Sommaire

De nombreuses entreprises canadiennes, tous secteurs confondus, sont de plus en plus conscientes des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée, mais elles n'ont souvent pas les connaissances ou les ressources humaines nécessaires pour attirer et recruter des talents diversifiés à des postes de débutants. Les employeurs invoquent souvent l'impossibilité de trouver des candidatures.

Dans le même temps, la recherche a révélé que les jeunes souhaitent voir des annonces d'emploi faciles à comprendre, avec davantage de renseignements sur les conditions d'emploi, y compris les salaires et les avantages sociaux.

Pour relever ces défis, CivicAction a développé et étudié la capacité de l'outil HireNext, une évaluation en ligne, pour aider les employeurs à créer des annonces d'emploi plus accessibles et plus inclusives. L'outil utilise une banque de termes inclusifs issus d'une analyse par Accenture de 23 000 annonces d'emploi et des meilleures pratiques en matière de clarté, d'exigences, de langage et de ton.

Cet outil permet aux employeurs d'évaluer la structure et la formulation des annonces d'emploi existantes sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en utilisant l'intelligence artificielle pour repérer les préjugés sous-jacents et implicites. Les annonces d'emploi modifiées sont conçues pour être plus accessibles aux groupes en quête d'équité, ce qui permet aux employeurs de disposer d'un vivier de candidats plus large et plus diversifié.

Bien que le projet ait recensé certaines difficultés en ce qui concerne l'engagement des employeurs à l'égard de l'outil, ce dernier a le potentiel d'améliorer les résultats en matière d'emploi pour les jeunes autochtones, noirs, racialisés, nouveaux arrivants et LGBTQ, et de combler les lacunes du marché du travail.

PERSPECTIVE CLÉ

- 1 50 % des employeurs interrogés déclarent avoir attiré des candidats plus diversifiés après avoir utilisé l'outil et modifié leur(s) offre(s) d'emploi.
- 2 Les organisations d'employeurs peuvent aider les institutions à accorder la priorité aux pratiques d'embauche incluant les jeunes avec leurs membres, afin de combler les déficits de talents au niveau de l'entrée et de diversifier leur vivier de talents.
- 3 Les jeunes interrogés étaient plus susceptibles de postuler aux annonces d'emploi modifiées, en particulier les jeunes ayant un faible niveau d'éducation, un faible revenu, un handicap, les femmes et les chômeurs.

► L'enjeu

De nombreuses entreprises canadiennes sont de plus en plus conscientes des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée, mais elles n'ont souvent pas les connaissances ou les ressources humaines nécessaires pour attirer et recruter des talents diversifiés à des postes de débutants. Les employeurs invoquent souvent l'impossibilité de trouver des candidatures.

Pourtant, avant la COVID-19, près de 800 000 personnes au Canada âgées de 15 à 29 ans n'avaient pas d'emploi et ne suivaient pas d'études ou de formation. Les Noirs, les autochtones, les nouveaux arrivants ou les membres des communautés 2SLGBTQ+ ont connu des taux de chômage plus élevés que leurs homologues blancs en raison d'obstacles comme le manque de réseaux sociaux, la discrimination structurelle et les préjugés implicites.

La COVID-19 a encore aggravé cette situation. Selon Statistique Canada, l'arrêt de l'activité économique a eu un impact inégal sur certains groupes : en Ontario, les jeunes de 15 à 24 ans ont connu un taux de chômage de 30 % au plus fort de la pandémie, soit plus du double du taux de chômage général à l'époque. Les personnes appartenant à des groupes racialisés et à des ménages à faible revenu ont été touchées de manière disproportionnée, en particulier les personnes s'identifiant comme noires.



Ce que nous examinons

Afin de relever ces défis, CivicAction, en collaboration avec NPower Canada, a interrogé plus de 200 jeunes sur les obstacles qu'ils rencontrent lorsqu'ils envisagent de répondre à des annonces d'emploi. Ces jeunes souhaitaient un langage plus simple, la suppression des qualifications inutiles et davantage de renseignements sur les conditions d'emploi, y compris les salaires et les avantages sociaux. Leurs commentaires suggèrent qu'une nouvelle approche des annonces d'emploi est essentielle pour accroître les opportunités pour les jeunes qui ont été marginalisés sur le marché du travail.

En réponse à ces commentaires, ce projet a développé et testé l'outil HireNext – une évaluation en ligne, alimentée par l'IA, pour aider les employeurs à créer des annonces d'emploi plus accessibles et plus inclusives. L'outil a été développé à partir d'une banque de termes inclusifs, résultat de l'analyse par la société informatique Accenture de 23 000 annonces d'emploi et des meilleures pratiques en matière de clarté, d'exigences, de langage et de ton.

L'outil de recrutement axé sur les employeurs et piloté par l'IA visait à donner aux employeurs des conseils pratiques et des modifications spécifiques pour rendre leurs annonces d'emploi plus inclusives et plus efficaces. Il avait également pour but d'aider les employeurs à supprimer les pratiques discriminatoires dans les postes de débutants et, en retour, d'améliorer l'offre de jeunes talents sous-représentés dans les postes de débutants.

L'outil a été proposé gratuitement et promu en Ontario, en Nouvelle-Écosse et en Alberta auprès des employeurs des secteurs de la construction, de l'industrie, du commerce de détail, du transport et de l'entreposage, de la finance et de l'assurance, des soins de santé et de l'assistance sociale, ainsi que de l'hébergement et des services de restauration.

Ce que nous apprenons

Les jeunes ont préféré les annonces d'emploi modifiées

Un échantillon de plus de 1 000 jeunes âgés de 18 à 35 ans a répondu à une enquête en ligne qui leur demandait à quelle annonce d'emploi ils seraient plus enclins à postuler : une offre qui n'avait pas été modifiée à l'aide de l'outil et une offre qui avait été modifiée à l'aide de l'outil. Pour neuf des dix annonces d'emploi utilisées, les participants ont préféré celle qui avait été modifiée à l'aide de l'outil. Cette préférence était plus marquée chez les participants à l'enquête ayant un faible niveau d'éducation, un faible revenu, un handicap, les femmes et les chômeurs.

Au total, 126 employeurs ont utilisé l'outil pour modifier 187 annonces d'emploi au cours du projet. Les cinq principales recommandations formulées sur un total de 2 605 sont les suivantes :

1. Élaborer pour décrire les objectifs du rôle.
2. Réduire la longueur des annonces d'emploi.
3. Mettre l'accent sur les compétences plutôt que sur l'expérience professionnelle et la formation.
4. Donner plus de précisions au titre de l'emploi.
5. N'inclure que les responsabilités les plus importantes dans la description du poste.

Il faut trouver un équilibre entre la facilité d'utilisation et la nécessité de recueillir des données sur l'impact

L'utilisation de l'outil d'évaluation nécessitait une procédure d'inscription en plusieurs étapes, ce qui a pu décourager les employeurs-utilisateurs potentiels. Malgré un trafic important sur la page d'accueil, avec 8 200 visiteurs uniques sur la période du projet, seuls 3,3 % (270) se sont convertis en inscrits, et seul un pourcentage de 1,5 % (126) a utilisé l'outil d'évaluation. L'étape de l'enregistrement aurait pu être supprimée pour simplifier le processus, mais cela aurait entraîné la perte de la capacité à recueillir des données sur les utilisateurs.

C'est important d'itérer !

Pour obtenir un produit final fonctionnel, il est impératif d'avoir plusieurs testeurs. En effectuant des tests avec de multiples utilisateurs d'évaluation sur une variété d'offres d'emploi, les partenaires du projet ont identifié les problèmes liés au processus d'évaluation et ont apporté des changements pour les résoudre.

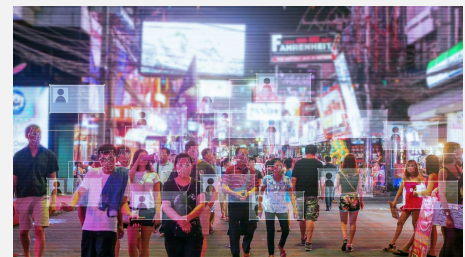
Les besoins des employeurs ne se traduisent pas toujours par des actions

Malgré des événements de lancement virtuels à Toronto et à Halifax, huit événements de formation virtuels et d'autres activités promotionnelles entre les partenaires, l'engagement des employeurs a été un défi. Le lancement de l'outil a coïncidé avec la pandémie, lorsque de nombreux employeurs ont dû lutter pour rester ouverts et ont été contraints d'abandonner les objectifs et les activités liés aux pratiques d'embauche inclusives pour se concentrer sur la poursuite de leurs activités. Le projet a tenté une campagne mensuelle de courriels ciblant les personnes inscrites à l'évaluation et les employeurs afin de garder l'évaluation à l'esprit, mais cette tactique n'a pas entraîné une augmentation importante du nombre d'utilisateurs. Il est nécessaire de poursuivre les activités de marketing et de promotion de l'outil auprès des employeurs.

★ Pourquoi c'est important

Les études révèlent que les jeunes qui entrent sur le marché du travail en période de récession subissent des répercussions à long terme sur leurs revenus et leur carrière, ce qui a un effet dévastateur. L'emploi et les préoccupations financières ne sont pas les seuls effets, car la recherche démontre un impact négatif sur la santé mentale et physique. La pandémie a été difficile à vivre pour la plupart des jeunes entrant sur le marché du travail, mais elle a été particulièrement éprouvante pour les jeunes autochtones, noirs, racialisés, nouveaux arrivants et 2SLGBTQ+, qui sont confrontés à la discrimination ainsi qu'à des pressions économiques plus larges.

Cet outil pourrait contribuer à améliorer les résultats en matière d'emploi pour ces jeunes et pour d'autres en s'attaquant au racisme systémique ancré dans la première étape de l'embauche – l'annonce d'emploi.



État des compétences : L'IA au service de l'écosystème du développement des compétences

L'impact de l'IA sur l'emploi est complexe. Il peut automatiser des tâches routinières, ce qui peut améliorer la productivité et la sécurité, mais peut aussi perturber les rôles professionnels.

[lire notre rapport](#)

Si les employeurs sont de plus en plus désireux de mieux aligner la représentation de la main-d'œuvre sur la disponibilité du marché du travail et de s'attaquer aux obstacles à l'embauche et aux ressources humaines, en particulier compte tenu de l'attention accrue portée au racisme anti-Noirs et anti-Autochtones, il reste encore beaucoup à faire pour mettre les employeurs de tous les secteurs en contact avec des outils pratiques susceptibles de faire la différence. Les employeurs et les personnes chargées de l'embauche devraient envisager des pratiques d'embauche qui tiennent compte des jeunes, notamment :

- Élargir les efforts de recrutement aux plateformes de médias sociaux populaires utilisées par les jeunes.

- Créer des annonces d'emploi faciles à comprendre.
- Optimiser le processus de candidature.
- Trouver de nouveaux moyens de connaître les jeunes candidats plutôt que de s'en remettre aux lettres de présentation et aux curriculum vitae.
- Offrir et communiquer sur les avantages liés à l'emploi et les possibilités de développement professionnel.
- Faciliter les possibilités de réseautage entre les jeunes et les mentors potentiels ainsi que les cadres supérieurs.

► Prochaines étapes

Pour surmonter les difficultés à atteindre les employeurs-utilisateurs, des plans sont en cours pour établir des partenariats avec des organisations qui soutiennent l'embauche inclusive, qui servent déjà de destination aux employeurs, qui offrent des produits/services complémentaires à l'évaluation et qui disposent de l'infrastructure nécessaire à des communications fréquentes et continues. Pour ce faire, le projet s'associera à la fondation CharityVillage et transférera les outils et ressources de HireNext à CharityVillage et à sa société affiliée TalentEgg. CharityVillage et TalentEgg, le nouveau siège permanent de HireNext, touchent plus de 170 000 organisations caritatives et à but non lucratif à travers le Canada, en plus des jeunes adultes touchés par son site d'annonces d'emploi et ses ressources de carrière en ligne pour les étudiants, les diplômés et les professionnels en début de carrière.

Vous avez des questions sur ce rapport ? Contactez-nous communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Young, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : HireNext Improving hiring and HR practices with AI. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projects/hire-next/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



HireNext: Improving hiring and HR practices with AI est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.