

## **Décoder le marché de l'emploi : Le point de vue de Strac Ivanov, PDG de Vicinity Jobs**

Animatrice : Maggie John

### **Vue d'ensemble :**

Dans cet épisode, Strac Ivanov nous rejoint pour nous expliquer en quoi les offres d'emploi constituent une source utile et instructive d'informations sur le marché du travail. Ivanov est le fondateur et le président de Vicinity Jobs, une société canadienne de développement économique et de technologie de veille stratégique. Ivanov explique comment la multiplication par quatre du nombre d'offres d'emploi en ligne a créé une mine de données qui peuvent être utilisées pour comprendre et faire ressortir les compétences que les employeurs recherchent généralement, ainsi que les compétences collectives qui aident les chercheurs d'emploi à trouver du travail.

### **Voici quelques points forts de notre entretien :**

1. En ce qui concerne l'impact de l'IA sur le marché du travail, Ivanov a déclaré que les offres d'emploi indiquent une évolution des compétences en matière de développement de l'IA vers des compétences en matière d'utilisation de l'IA. Cette évolution indique que les connaissances actuelles et pratiques de ces outils sont devenues plus importantes pour la recherche d'un emploi.
2. Les établissements d'enseignement supérieur peuvent utiliser les données provenant des offres d'emploi pour faire en sorte que les programmes et les cours restent pertinents, et que les diplômés puissent satisfaire les exigences en matière d'emploi.

**MAGGIE :**

Nous sommes de retour, en direct de Magnet Network Live! C'est moi qui vous accueille, Maggie John, et nous accueillons maintenant Strac Ivanov, fondateur et PDG de Vicinity Jobs.

Strac, il semblerait que Vicinity soit l'une des organisations les plus importantes en matière de données sur l'emploi. Parlez-moi des offres d'emploi, des données sur l'emploi, et des tendances actuelles.

### **STRAC :**

Les offres d'emploi constituent une source majeure d'informations sur le marché du travail. Toutefois, cela n'a pas toujours été le cas. C'est quelque chose que nous avons commencé à faire en 2006, mais il a fallu un certain temps pour que la majorité des économistes l'adoptent. Pourtant, c'est désormais une réalité, et vous pouvez obtenir une multitude d'informations à partir de ces données. Quand on y pense, ça semble plutôt évident.

Lorsque les chercheurs d'emploi et les employeurs souhaitent entrer en contact, ils se rendent désormais en ligne. C'est là qu'ont lieu la plupart de ces mises en relation. Ce faisant, ils laissent une empreinte assez importante. Ainsi, les chercheurs d'emploi laissent très souvent leur CV, des informations sur leurs compétences, le type d'emploi qu'ils recherchent, et pour ce qui est des employeurs, ils indiquent leurs exigences.

Il est très utile de disposer de ces informations pour comprendre ce qui se passe, car elles offrent un niveau de détail bien supérieur à celui que l'on peut obtenir par le biais d'enquêtes, par exemple, ou de méthodes traditionnelles de collecte d'informations sur le marché du travail. Mais ces informations vous permettent également de suivre ce qui se passe en temps réel, et de comprendre comment les choses évoluent ce mois-ci par rapport au mois dernier, par rapport à la même période de l'année dernière, et par rapport à la même période il y a cinq ans.

Voilà donc le pouvoir et l'opportunité qu'offrent les données relatives aux offres d'emploi. Nous avons utilisé ces informations pour étudier divers aspects des changements que connaît le marché. En quoi l'IA, par exemple, a-t-elle eu un impact sur la demande de compétences en IA et sur les compétences qui y sont liées? C'est

l'une des questions qui a suscité un grand intérêt ces derniers temps. Mais aussi des choses comme le fait de comprendre un peu mieux comment le marché a changé, par exemple, depuis COVID. Peut-on constater des différences entre ce que les employeurs souhaitaient avant COVID, et après? Bien sûr, il est un peu compliqué d'évaluer l'impact de tous ces changements. Mais cela a été très intéressant.

Est-ce que les compétences dites vertes ou l'écologisation de l'économie entraînent une augmentation de la demande? Comment tout cela évolue-t-il? Ce sont là quelques-unes des questions auxquelles un grand nombre de nos partenaires et clients ont utilisé nos données pour essayer d'apporter des réponses.

Et bien sûr, il faut également veiller à ce que les données correspondent bien à ce que les sources traditionnelles indiquent.

Par exemple, le Conseil d'information sur le marché du travail à Ottawa a effectué un travail considérable sur ce front, en comparant les données relatives aux offres d'emploi et les résultats de ces données avec les résultats de plus haut niveau des enquêtes de Statistique Canada sur les postes à pourvoir.

**MAGGIE :**

Et comment voyez-vous l'évolution des tendances en matière de recherche d'emploi par rapport à ce qu'elles étaient il y a cinq ou dix ans?

**STRAC :**

Je crois que l'une des choses les plus importantes, en fait, lorsque nous avons commencé, l'une des premières choses que nous avons faites - dans le cadre de nos activités à l'origine - a été d'exploiter des agrégateurs d'offres d'emploi. Nous avons été parmi les premières entreprises à lancer un agrégateur d'emplois. À l'époque, nous devions expliquer aux gens de quoi il s'agissait. Il était beaucoup plus difficile d'obtenir des informations sur les offres d'emploi. Il fallait consulter toute une série de sites web. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Une grande partie de ces informations n'était pas publiée parce qu'il était difficile pour les chercheurs d'emploi de les trouver. Il était donc moins intéressant pour les employeurs de publier ces informations.

Une chose assez remarquable s'est produite : il semblerait qu'à l'heure actuelle, les employeurs semblent beaucoup plus enclins à publier des offres d'emploi. Une part beaucoup plus importante des offres d'emploi est publiée en ligne parce que les marchés en ligne et les canaux de communication sont devenus beaucoup plus efficaces, et qu'en les utilisant, il est beaucoup plus facile d'atteindre le public.

**MAGGIE :**

Est-ce qu'ils ne faisaient pas de publicité auparavant?

**STRAC :**

Lorsque nous avons commencé, il était généralement admis que seuls 20 % des postes à pourvoir faisaient l'objet d'une annonce en ligne. Il fallait constituer un réseau et entrer en contact avec les gens pour en prendre connaissance.

Je suis sûr qu'il y a encore... En fait, il existe aujourd'hui des études qui comparent le nombre d'offres d'emploi et le nombre d'offres d'emploi publiées en ligne. Statistique Canada mène actuellement ce type de recherche. À l'époque, ce n'était pas le cas. Mais aujourd'hui, selon l'endroit où l'on regarde, on est beaucoup plus proche des 80 à 90 %.

Je pense qu'il s'agit d'une tendance positive. C'est une bonne chose pour nous, car nous pouvons analyser les données, ce qui nous permet de mieux comprendre ce qui se passe. C'est également une très bonne chose pour les personnes à la recherche d'un emploi.

Bien sûr, la constitution de réseaux reste importante, de même que la mise en relation avec les bonnes personnes. Mais si l'on se contente de laisser aux réseaux le soin de découvrir les opportunités, on crée un marché de l'emploi qui exclut automatiquement les personnes qui ne disposent pas de ces relations. Donc, si vous venez d'arriver au Canada, ou si vous êtes issu d'une famille ou d'un milieu qui n'a pas de relations dans le domaine dans lequel vous souhaitez travailler, c'est beaucoup plus difficile. Peu importe la qualité de vos compétences ou votre motivation, vous risquez de ne pas pouvoir accéder à un poste parce qu'il n'y a personne pour vous présenter.

**MAGGIE :**

Vous avez fait allusion à l'IA, et vous constatez que de plus en plus d'employés recherchent des compétences dans le domaine de l'IA. Pouvez-vous m'en dire plus?

**STRAC :**

C'est en effet très intéressant. Ce que nous avons découvert, et nous aurons bientôt plus d'informations grâce à une étude que nous avons réalisée en partenariat avec l'Institut Vector ici à Toronto et avec le Conference Board, je leur laisserai donc le soin d'expliquer plus en détail...

Mais nous constatons que l'émergence des compétences en matière d'IA et l'adoption de l'IA générative ne se sont pas nécessairement traduites par le type de changement auquel nous nous attendions.

Donc, oui, nous voyons différents types d'emplois qui exigent des compétences en matière d'IA, ce qui se répercute davantage dans... Auparavant, cela concernait principalement le développement de logiciels et les postes très techniques, mais maintenant, cela s'étend à d'autres fonctions. C'est donc quelque chose à laquelle on peut probablement s'attendre. Mais ce que nous constatons, c'est que la tendance s'éloigne du développement des technologies de l'IA, en particulier au Canada, pour s'orienter davantage vers l'utilisation de ces technologies.

Par conséquent, si auparavant les entreprises se disaient : « Je veux développer quelque chose que je puisse utiliser pour obtenir un avantage concurrentiel », il semble qu'aujourd'hui elles se disent plutôt : « Il existe déjà tous ces produits sur le marché. Les entreprises ont investi des milliards de dollars dans la construction, et je ne peux pas construire quelque chose qui soit aussi proche de cela, qui se rapproche même de cela ».

C'est pourquoi des choses comme l'ingénierie de requêtes, par exemple, ou la capacité à utiliser ces outils, la connaissance des produits existants, et la manière de les utiliser, sont devenues plus importantes.

**MAGGIE :**

Parlez-moi de votre partenariat avec les établissements d'enseignement postsecondaire et des efforts que vous déployez pour travailler avec eux, dans la mesure où les jeunes diplômés sont également à la recherche d'un emploi.

**STRAC :**

Oui, en ce qui nous concerne, ou l'objectif de Vicinity Jobs, n'est pas forcément de vous dire quels sont les postes à pourvoir en ce moment, parce que vous pouvez les trouver vous-même, par exemple, sur Indeed, sur Eluta, ici au Canada.

Nous cherchons davantage à comprendre les tendances et à savoir où les universités et les établissements d'enseignement supérieur, en particulier, utilisent nos données pour comprendre la demande de programmes éducatifs à mettre en place ou éventuellement à modifier.

Ainsi, lorsque vous élaborerez un programme éducatif, qu'il s'agisse d'un diplôme ou d'un microcrédit, ou simplement d'un cours que vous souhaitez proposer sur le marché, la première chose à faire est de savoir s'il y a une demande pour ce programme. Quels sont les domaines pour lesquels il existe une demande et que nous devrions enseigner?

Mais aussi, une fois que l'on a compris cela, oui, il y a une demande pour cette compétence en question, mais il est très rare que quelqu'un soit embauché pour une compétence précise. Quelles sont les autres compétences que les gens doivent posséder pour être en mesure d'effectuer ce travail? C'est le type de recherche que nous menons.

Les universités et les établissements d'enseignement supérieur, en particulier, utilisent nos données pour comprendre ce que recherchent les employeurs dans leur région et dans les secteurs qui les intéressent. Quelles sont les compétences qu'ils exigent? Qui sont ces employeurs? Bien entendu, nous pouvons également les impliquer, d'un point de vue purement pratique, mais quelles sont les choses que nous devrions enseigner pour que le programme soit pertinent? Parce qu'en fin de compte, le but est que les diplômés soient capables d'intégrer le marché du travail, et de leur enseigner les compétences qui les rendront intéressants pour les employeurs.

**MAGGIE :**

Oui, et qu'ils puissent être embauchés. Merci beaucoup Strac pour le temps que vous nous avez accordé aujourd'hui.

**STRAC :**

Merci beaucoup.

**MAGGIE :**

C'était Strac Ivanov. Il est le fondateur et le PDG de Vicinity Jobs