

Wendy Cukier, Ph.D.- L'IA et l'évolution de la main-d'œuvre

Animateur : Darian Kovacs

Vue d'ensemble :

Wendy Cukier, Ph.D., nous rejoint pour discuter de son point de vue sur l'avenir du travail au Canada. Wendy Cukier, experte en innovation et en technologies de rupture, est la directrice académique du Diversity Institute de Toronto Metropolitan University. Alors que les technologies de l'IA deviennent de plus en plus courantes sur le lieu de travail, Cukier affirme que les travailleurs ont besoin à la fois de cadres pour soutenir ces technologies, et de garde-fous pour veiller à ce qu'elles soient utilisées de manière responsable.

Voici quelques points forts de notre entretien :

1. Même si l'IA générative commence à se répandre de plus en plus, Dre Cukier estime que les compétences non techniques, telles que la capacité d'argumenter, d'utiliser le langage, et de penser de manière critique, resteront nécessaires. Ces compétences, dit-elle, seront indispensables pour assurer l'efficacité de l'ingénierie de requêtes.
2. Contrairement à la rhétorique et aux réactions négatives qu'elle suscite, la diversité reste un avantage concurrentiel pour les entreprises, et doit continuer à être exploitée.
3. Les entreprises qui sauront tirer parti de l'inclusion, de l'innovation, de la productivité, et de la durabilité seront bien placées pour réussir à long terme.

DARIAN :

Alors, nous sommes en direct de Magnet Network Live. Je suis en compagnie de la Dre Wendy. Nous sommes donc ici pour parler de l'avenir du travail. À quoi pensez-

vous lorsque vous entendez cette expression; quand vous entendez parler de l'avenir du travail, de l'avenir de la main-d'œuvre au Canada...?

WENDY :

Je pense que nous nous trompons souvent dans nos projections sur l'avenir. Je suis donc très réticente à l'idée d'être catégorique sur ce que nous devrions attendre ou ne pas attendre. Je suis devenue une fervente adepte de la planification de scénarios et de la réflexion sur les éventuels résultats : si cela se produisait, est-ce que nous serions prêts? Et je pense que COVID a peut-être été l'une des meilleures leçons sur la façon dont les plans les mieux préparés peuvent mal tourner. Une des choses qui m'intéressent vraiment, dans la mesure où je travaille dans l'informatique depuis tellement longtemps, et vous n'étiez même pas né... En effet, j'ai commencé ma carrière à l'Institute for the Future à Menlo Park, en Californie, où nous faisons toutes sortes de projections et de planifications, et où nous parlions de transformation numérique, avant même qu'Internet n'existe. J'ai examiné des sortes de... Si nous revenons à l'IA, par exemple, et à ce que les gens disaient à propos de l'IA, je me souviens encore de l'étude de Fran Osborne qui, pour être juste envers eux, a été mal citée, mais qui disait en gros que l'IA remplacerait 30 % des emplois. Mais je trouve que nous nous trompons souvent lorsque nous faisons des projections. Par exemple, John Roth, PDG de Nortel, n'arrêtait pas de répéter qu'il fallait multiplier par deux les effectifs dans le domaine de l'ingénierie. Et puis le choc Internet est arrivé, et comme nous avions doublé les effectifs, nous nous sommes retrouvés avec un grand nombre d'ingénieurs au chômage. Ou, vous savez, encore plus récemment, je crois que c'est l'étude Osgren et Frey qui disait en gros que si vous analysez les emplois, 30 à 40 pour cent des emplois, si je ne me trompe pas, pourraient être remplacés par l'IA d'ici les dix prochaines années. Cela a été ensuite repris par les médias, et est devenu non pas « pourrait être », mais « sera » remplacé par l'IA. Et bien sûr, les années ont passé, et nous avons constaté que même si le Canada, souvent considéré comme le père de l'IA, a remporté un Prix Nobel, jusqu'à ce que Chat GPT entre en scène, nous sommes en réalité à la traîne en ce qui concerne l'adoption de cette technologie. Et ce que nous constatons aujourd'hui est, je pense, une surprise pour tout le monde, à savoir que les employés sont en avance sur les employeurs dans l'adoption de l'intelligence artificielle. Ainsi, en dépit de tous les discours sur le fait que les employeurs doivent investir dans la formation, ce qu'ils ne

manquent pas de faire, nous constatons qu'un grand nombre d'employés décident de prendre les choses en main. Nous venons d'effectuer une enquête auprès de la population, et avons constaté qu'un pourcentage plus élevé d'employés que d'employeurs déclarent utiliser l'IA. Cela signifie que beaucoup d'employeurs ne savent pas que leurs employés utilisent l'IA. Cela signifie que nous créons toutes sortes de menaces car, comme vous le savez, l'IA peut avoir des conséquences imprévues, et le recours à de nombreuses applications gratuites entraîne l'abandon de la propriété intellectuelle, etc. Ainsi, je suis toujours frappée de constater à quel point nous nous trompons régulièrement lorsque nous essayons de prédire l'avenir. En même temps, je sais combien il est important de faire preuve de souplesse et de résilience, et d'anticiper les changements. Je pense donc que, quels que soient les emplois qui disparaîtront, ceux qui seront créés, et ceux qui seront modifiés, il semble évident de dire que l'IA est appelée à durer, et que nous devons vraiment investir pour faire en sorte que les employeurs disposent, non seulement des cadres et des stratégies indispensables pour l'utiliser à des fins d'amélioration de la productivité, etc., mais détiennent également le dispositif nécessaire pour veiller à ce que l'intelligence artificielle soit utilisée de manière responsable. Et lorsque nous pensons aux compétences fondamentales, aux compétences pour réussir, aux compétences numériques, c'est presque comme si nous devions désormais intégrer l'IA dans tous les domaines. En effet, il est assez clair que nous allons avoir besoin de connaissances en matière d'IA, que nous allons avoir besoin de personnes capables d'intégrer l'IA aux besoins organisationnels, et de l'utiliser pour favoriser le changement. Nous allons également avoir besoin de personnes dotées de compétences techniques approfondies pour résoudre les problèmes quasi insolubles. L'IA est donc au cœur de nos préoccupations, et en tant que pays, nous devons nous y atteler très, très rapidement, si nous ne voulons pas nous retrouver à la traîne. Parallèlement, il convient de créer des utilisations responsables et éthiques.

DARIAN :

J'aimerais donc vous demander : le Diversity Institute a publié de nombreuses données. Vous avez travaillé sur de nombreux projets comme ADPT, et autres. Les gens peuvent consulter le site web, nous mettrons un lien dans la note de ce balado. Mais si vous deviez citer un point fort concernant la diversité, et ce que vous avez observé dans les recherches que vous menez sur l'avenir du travail et le

développement des compétences, quel serait le point fort que vous aimeriez faire connaître aux gens?

WENDY :

Contrairement à la rhétorique et aux réactions négatives qu'elle suscite, il ne fait aucun doute que la diversité reste un avantage concurrentiel pour les entreprises et pour le Canada, et que nous devons continuer à l'exploiter. Selon moi, lorsque nous réfléchissons à l'avenir du travail, il est très important de veiller à ce que nous exploitons la diversité de manière efficace, plutôt que d'accentuer les disparités. Et ce sont là deux directions ou voies évidentes que nous pourrions emprunter. En ce qui concerne l'avenir du travail, je crois qu'il est absolument essentiel de disposer de stratégies qui soient axées sur l'inclusion, l'innovation, la productivité, et la durabilité.

DARIAN :

Formidable. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez faire savoir à nos auditeurs?

WENDY :

L'IA est la revanche des spécialistes de l'anglais. Je veux dire par là que l'une des choses remarquables de certains nouveaux outils d'IA générative est qu'ils vont créer des opportunités pour les femmes, les Autochtones, les Noirs, qui sont généralement sous-représentés dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. Et la capacité d'argumenter, d'utiliser le langage, et de penser de manière critique sera vraiment essentielle pour l'ingénierie de requête, et bien différente des compétences exigées pour le codage. Par conséquent, si nous nous y prenons bien, je pense qu'il y aura d'énormes possibilités de créer des voies d'accès.

DARIAN :

Impressionnant. Vous êtes les premiers à avoir entendu cela, Magnet Network Live. Vous pouvez entendre les conversations qui se déroulent en arrière-plan. Les gens parlent probablement de choses similaires, de choses qui se sont passées aujourd'hui. Mais Wendy, merci d'être venue nous rendre visite.

WENDY :

Merci. Et comme vous le savez, je suis professeur, et les longues phrases font partie de mon métier.

DARIAN :

Quelle joie! À très bientôt, en direct de Magnet Network Live.