



Comprendre le paysage de l'intelligence artificielle (IA) et les évolutions du marché du travail dans le comté de Sarnia-Lambton

Rapport communautaire rédigé par le Conseil de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (SLWDB)

Remerciements

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (CDMOSL) et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses organismes ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Mission

La CDMOSL est une organisation diversifiée et engagée, qui s'engage à identifier les besoins et à faciliter la mise en place de solutions visant à attirer, former et retenir une main-d'œuvre viable grâce à des partenariats communautaires.

Vision

Développer la main-d'œuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain.

La CDMOSL guide Sarnia Lambton dans son approche du développement de la main-d'œuvre et de la planification du marché du travail. L'équipe mobilise activement les organisations et les partenaires communautaires dans des projets liés au marché du travail local. La CDMOSL mène également des consultations avec les chefs d'entreprise tout au long de l'année afin d'identifier les besoins et de faciliter la mise en place de solutions visant à développer la main-d'œuvre locale.

Réseau

La CDMOSL est l'une des 26 commissions de planification locales qui composent Planification de Main d'œuvre de l'Ontario. Ces commissions sont financées pour mener et diffuser des études sur le marché du travail local et impliquer les acteurs communautaires dans un processus de planification qui soutient des solutions locales aux problèmes locaux.



Ce projet d'Emploi Ontario est financé en partie par le gouvernement du Canada et du gouvernement de l'Ontario.

Table des matières

Remerciements.....	2
Résumé	4
Introduction	5
Méthodes.....	6
Résultats	7
Thème 1: L'intervention humaine dans l'IA.....	7
Thème 2: la diversité dans l'utilisation de l'IA.....	8
Thème 3 :Transformation et perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre à l'ère de l'IA.....	9
Thème 4: Absence de politiques globales de gouvernance de l'IA	10
Conclusion	11

Résumé

En 2025, après avoir identifié un besoin au sein de la communauté, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (CDMOSL) a lancé un projet visant à comprendre le paysage actuel de l'intelligence artificielle (IA) dans la communauté de Sarnia Lambton. L'objectif de cette initiative était d'examiner l'utilisation actuelle des technologies d'IA et d'étudier comment ces innovations pourraient influencer la demande de main-d'œuvre, les besoins futurs en compétences et les pratiques sur le lieu de travail.

L'adoption de l'IA soulève d'importantes questions quant à l'évolution du monde du travail et aux compétences dont les travailleurs auront besoin à l'avenir. Cependant, jusqu'à présent, peu d'études ont été menées sur la manière dont les technologies d'IA sont actuellement utilisées dans la région de Sarnia-Lambton, ni sur la façon dont les experts anticipent l'impact de ces technologies sur la dynamique locale de la main-d'œuvre. Afin de combler ce manque de connaissances, le projet a donné lieu à des consultations avec des parties prenantes clés, notamment des spécialistes de l'IA, des professionnels des technologies et des acteurs du secteur, afin de mieux comprendre les tendances régionales en matière d'adoption de l'IA et leurs implications futures pour la main-d'œuvre. Les parties prenantes ont abordé plusieurs thèmes clés, notamment les types de technologies d'IA actuellement mises en œuvre dans les organisations, les impacts potentiels sur la demande de main-d'œuvre et le développement des compétences, ainsi que les politiques et pratiques nécessaires pour soutenir une intégration responsable de l'IA dans les environnements de travail.

Dans l'ensemble, les conclusions de ce projet fournissent des informations précieuses sur le rôle émergent de l'IA au sein de l'économie de Sarnia Lambton. Le rapport vise à soutenir une prise de décision éclairée chez les employeurs, les partenaires du développement de la main-d'œuvre, les éducateurs et les décideurs politiques alors qu'ils se préparent aux opportunités et aux défis liés à l'adoption croissante de l'IA sur le lieu de travail.

Introduction

L'intelligence artificielle (IA) s'impose rapidement comme une composante à part entière des lieux de travail modernes, influençant la manière dont les organisations fonctionnent, fournissent des services et prennent des décisions stratégiques. À mesure que les technologies numériques continuent d'évoluer, les entreprises de tous les secteurs explorent des moyens d'intégrer des outils basés sur l'IA pour améliorer l'efficacité, soutenir l'innovation et optimiser les processus opérationnels.

Le gouvernement de l'Ontario note que l'IA peut contribuer à moderniser les programmes et les services tout en favorisant de meilleurs résultats pour les résidents, résidentes et les entreprises. Des recherches rapportées par Statistique Canada indiquent que 31 % des employés/ées âgés/ées de 18 à 64 ans au Canada occupent des emplois susceptibles d'être fortement exposés à l'IA, ce qui suggère qu'une part importante de la main-d'œuvre pourrait connaître des changements dans les tâches professionnelles et les compétences requises à mesure que les technologies d'IA évoluent.

À mesure que l'IA devient plus accessible, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, les organisations réfléchissent de plus en plus à la manière dont ces technologies peuvent être intégrées dans les flux de travail existants. Cependant, parallèlement aux opportunités offertes par l'adoption de l'IA, les employeurs et les acteurs du monde du travail sont également confrontés à des questions liées à la préparation de la main-d'œuvre, au développement des compétences et à une mise en œuvre responsable dans les environnements de travail.

Pour la communauté de Sarnia Lambton, peu d'informations sont disponibles concernant l'ampleur de l'utilisation actuelle des technologies d'IA par les employeurs ou la manière dont ces innovations pourraient influencer les besoins futurs en main-d'œuvre. Sans une vision locale, les partenaires de développement de la main-d'œuvre, les établissements de formation et les employeurs pourraient rencontrer des difficultés à anticiper les compétences et aptitudes nécessaires pour répondre aux exigences changeantes du monde du travail.

Pour combler cette lacune, la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia-Lambton (CDMOSL) a lancé un projet de recherche visant à explorer le paysage actuel de l'adoption de l'IA et à mieux comprendre les implications potentielles pour le développement de la main-d'œuvre. L'initiative visait à engager des experts et des praticiens dans des discussions sur les technologies émergentes, les pratiques sur le lieu de travail et la préparation des organisations et des travailleurs au changement technologique.

Ce rapport présente les résultats de cette initiative et met en évidence les thèmes clés liés à l'adoption de l'IA, à la préparation de la main-d'œuvre et aux besoins émergents en matière de compétences dans la région de Sarnia Lambton.

Méthodes



Les informations contenues dans ce rapport ont été recueillies au moyen de consultations qualitatives approfondies, individuelles et semi-structurées, menées auprès de neuf partenaires clés et de 16 parties prenantes, ainsi que lors d'une table ronde réunissant trois intervenants/es et des membres de la communauté. Les participants/es provenaient du secteur de l'IA et de domaines connexes, et des réunions avec les principales parties prenantes. Parmi les participants/es figuraient des chefs d'entreprise, des leaders du secteur, des éducateurs/trices, des professionnels/elles des ressources humaines et de la finance, ainsi que des décideurs politiques, garantissant ainsi la diversité des perspectives à travers les secteurs et les fonctions.

Chaque consultation a été transcrite et examinée afin de recueillir des informations détaillées. Les données ont ensuite été classées en catégories plus larges afin d'identifier les tendances récurrentes et les thèmes clés.

Ce processus structuré a permis d'identifier les tendances communes en matière d'adoption de l'IA, les applications spécifiques à chaque secteur, les implications pour la main-d'œuvre, ainsi que les défis et opportunités émergents. En synthétisant ces perspectives, le rapport offre une compréhension globale de la manière dont l'IA est actuellement utilisée, de la façon dont elle façonne la dynamique de la main-d'œuvre au sein de la région, et des considérations nécessaires pour soutenir une intégration responsable et durable de l'IA dans la région.

Résultats

Thème 1 : L'intervention humaine dans l'IA

Grâce à nos recherches et à nos consultations d'experts, nous avons constaté qu'à l'heure actuelle, nous évoluons dans l'ère de ce que l'on appelle l'IA étroite. Cette forme d'IA est conçue pour effectuer des tâches spécifiques et définies plutôt que de posséder une intelligence générale ou un raisonnement de type humain. L'IA étroite implique des tâches telles que la génération de texte, l'analyse de données, la reconnaissance de modèles ou la réponse à des questions. Cependant, elle ne pense pas, ne raisonne pas de manière indépendante et ne prend pas de décisions autonomes comme le font les humains. Des humains sont nécessaires pour générer une demande réfléchie et un contexte, et pour examiner et évaluer la qualité des résultats.

L'utilisation de l'intelligence artificielle par Sarnia Lambton comprend le recours à ChatGPT (Chat Generative Pre-Trained Transformer) et à Gemini, deux outils largement utilisés pour des tâches administratives telles que la génération de texte en langage naturel, l'adaptation du ton et du format rédactionnel, ainsi que l'aide à la recherche et la résolution de problèmes.

Selon nos parties prenantes, l'IA doit donc être considérée comme un assistant puissant plutôt que comme un décideur. Bien qu'elle puisse accroître l'efficacité, stimuler la créativité et améliorer la cohérence, l'autorité finale et la responsabilité doivent rester entre les mains des humains. Il est essentiel de maintenir l'humain dans la boucle.

Lorsqu'elle est utilisée de manière responsable et sous la supervision humaine continue, l'IA devient un outil collaboratif qui amplifie les capacités humaines tout en restant fermement sous contrôle humain.



Thème 2 : Diversité dans l'utilisation de l'IA

L'IA dans la communauté de Sarnia Lambton a été décrite comme *étant à ses débuts* par les parties prenantes. Cependant, lors de nos consultations, nous avons entendu parler de diverses utilisations de l'IA dans différents secteurs. Ce qui suit illustre comment l'IA est mise à profit dans différents secteurs à Sarnia Lambton pour favoriser l'innovation, optimiser les résultats et renforcer la prise de décision :

1. Santé et sciences de la vie : l'IA soutient le diagnostic, l'analyse des données médicales, les modèles prédictifs de santé et la surveillance du bien-être.

2. Agriculture et gestion de l'environnement : l'IA améliore la durabilité et la productivité en fournissant une planification des cultures fondée sur les données, une surveillance du climat et des sols, des prévisions de rendement et des analyses écologiques.

3. Éducation et recherche : l'IA sert d'assistant académique puissant pour le soutien à l'apprentissage, la synthèse de recherches, la préparation de rapports et de demandes de subventions, ainsi que la gestion structurée des connaissances.

4. Opérations commerciales : le monde des affaires utilise l'IA pour rationaliser les tâches administratives, gérer des projets, créer du contenu marketing, publier des offres d'emploi et recruter du personnel, collecter des analyses axées sur les consommateurs et rédiger des documents.

5. Utilisation communautaire : l'IA est intégrée dans la vie quotidienne, notamment pour l'aide aux déplacements, la planification des repas et des activités physiques, la sécurité domestique et les annonces immobilières.

Les différents secteurs ont adapté l'IA à leurs besoins, mettant ainsi en évidence la valeur qu'elle peut apporter et la diversité qu'elle offre.

établissements d'enseignement locaux et les prestataires de formation peuvent encore améliorer l'accès aux certifications, aux ateliers et aux opportunités d'apprentissage pratique qui permettent de développer des compétences bien équilibrées. Il est tout aussi essentiel de favoriser une culture d'apprentissage continu, dans laquelle les employés/ées sont encouragés/ées à s'engager dans le mentorat, la formation interfonctionnelle et le développement professionnel continu.

Dans l'ensemble, l'IA transforme la main-d'œuvre de Sarnia Lambton en favorisant l'efficacité, en renforçant l'importance des compétences numériques et humaines, et en créant de nouvelles opportunités pour un travail plus stratégique et créatif. Cette transition souligne le besoin croissant d'efforts coordonnés de reconversion et de perfectionnement, soutenus par une approche équilibrée qui intègre les avancées technologiques au développement d'une main-d'œuvre centrée sur l'humain.



Thème 4 : Absence de politiques globales de gouvernance de l'IA

Les consultations des parties prenantes ont révélé une lacune importante dans la gouvernance locale de l'IA. De nombreux/euses responsables adoptent des outils d'IA, tels que ChatGPT (Generative Pre-Trained Transformer), de manière indépendante, en faisant preuve de prudence pour protéger les informations sensibles, mais sans supervision formelle ni politiques cohérentes. En l'absence de directives structurées, les entreprises mettent en place des approches internes ad hoc, soulignant la nécessité de cadres clairs, respectueux de la vie privée et fondés sur l'éthique. Dans certains secteurs, notamment la santé et la finance, les exigences de conformité seront encore plus strictes.

L'absence de politiques coordonnées en matière d'IA à Sarnia Lambton souligne le besoin urgent d'une gouvernance spécifique à chaque secteur. Des politiques formelles permettraient de normaliser l'adoption, de protéger les données sensibles, d'ancrer des pratiques éthiques et de préparer la main-d'œuvre à la transformation numérique, permettant ainsi une utilisation sûre et efficace de l'IA.

Le projet de Loi sur l'intelligence artificielle et les données (LIAD) offre l'occasion d'aligner les pratiques locales sur les normes nationales, favorisant ainsi une intégration responsable et durable de l'IA. Une approche coordonnée combinant conformité réglementaire, politiques organisationnelles et préparation de la main-d'œuvre garantira un déploiement de l'IA fiable, respectueux de la vie privée et éthiquement solide dans toute la région.



Conclusion

L'adoption de l'IA dans le comté de Sarnia-Lambton représente à la fois une opportunité de transformation et un défi stratégique pour la main-d'œuvre locale. L'IA a le potentiel d'améliorer la productivité, de rationaliser les opérations, de favoriser l'innovation et d'améliorer la prise de décision, mais elle présente également des défis, notamment le déplacement de main-d'œuvre, l'évolution des compétences requises, les dilemmes éthiques et le risque d'une adoption inéquitable. Reconnaissant que l'IA comporte à la fois des aspects positifs et négatifs, il est clair que les organisations et les parties prenantes de la main-d'œuvre doivent adopter des plans stratégiques pour tirer parti de l'IA de manière efficace tout en atténuant les risques potentiels.

Nos recherches soulignent que l'adoption de l'IA est inégale, de nombreuses organisations en étant encore aux premiers stades de déploiement et de préparation de la main-d'œuvre. Les technologies d'IA étroite, bien que polyvalentes, dépendent de l'orientation humaine, de la compréhension du contexte et d'une supervision éthique. L'intégration rapide de l'IA redéfinit les rôles professionnels, créant une double demande de compétences techniques – telles que la maîtrise de l'IA, l'analyse de données et les compétences numériques – et de compétences centrées sur l'humain, notamment la pensée critique, la créativité, la collaboration, l'adaptabilité et le raisonnement éthique. Ces capacités sont essentielles

pour permettre aux employés/ées d'interpréter les résultats de l'IA, de prendre des décisions éclairées et de contribuer de manière significative aux objectifs de l'organisation.

Pour relever ces opportunités et ces défis, le développement de la main d'œuvre doit donner la priorité à l'amélioration des compétences, à la reconversion professionnelle et à l'apprentissage continu. Les programmes qui intègrent une formation technique en IA au développement de compétences centrées sur l'humain permettront aux employés/ées de s'adapter aux changements technologiques, d'améliorer leur productivité et de rester résilients/es dans des rôles en constante évolution. De même, la mise en place de cadres de gouvernance de l'IA éthiques, transparents et inclusifs garantit une adoption responsable, durable et alignée sur les objectifs organisationnels et les attentes de la société.

En fin de compte, les enseignements tirés de cette initiative soulignent qu'une approche holistique de l'intégration de l'IA est celle qui établit un équilibre entre l'innovation technologique, le développement des compétences humaines, la supervision éthique et la préparation de la main-d'œuvre.

L'expérience de Sarnia Lambton démontre que l'avenir du travail est collaboratif, centré sur l'humain et soutenu par la technologie : un écosystème où l'IA amplifie le potentiel humain, et où la planification stratégique, le développement des compétences et une gouvernance responsable garantissent une croissance durable, l'innovation et la résilience à l'échelle de la communauté.



265 Front Street North, Suite 504
Sarnia, Ontario | N7T 7X1
Téléphone : (519)-332-0000
Courriel : info@slwdb.org