

Google lance son moteur de recherche d'emploi par ontologie. Et alors ?



Cette semaine, la recherche d'emploi en ligne a pris une ampleur significative, avec des implications de grande envergure. Comme l'annonçait sa dernière initiative « Google for Jobs », Google a lancé un nouvel outil de recherche d'emploi disponible sur sa page de résultats qui permet à l'utilisateur de naviguer virtuellement sur tous les principaux sites d'offres. Cette nouvelle initiative de Google pourrait bien révolutionner le marché de l'emploi en ligne et son modèle de données sous-jacent, une ontologie des emplois, pourrait modifier la nature d'une fonction et les recherches d'un candidat. Nous ne devrions pas en être surpris puisque nous avons travaillé sur les ontologies du travail basée sur les fonctions professionnelles au cours des 8 dernières années.

Les avancées de Google en matière de recherche d'emploi menacent de nombreux acteurs existants. D'une part parce que davantage d'utilisateurs seront enclins à effectuer leurs recherches d'emploi sur son propre site, mais également parce que la qualité des résultats excédera d'autres services, grâce à la conception de son modèle de recherche basé sur l'ontologie. Les autres sites d'emploi en ligne devront examiner attentivement les alternatives qui leur permettront de contrer cette évolution de Google. Certains pourront établir un partenariat avec Google. D'autres devront chercher une solution ailleurs. Le cas échéant, nous sommes à même de proposer une ontologie nettement plus exhaustive portant autant sur les fonctions que sur les compétences.

Nombreux sont les utilisateurs qui commencent déjà leurs recherches sur Google. Néanmoins, cette nouvelle fonctionnalité leur permettra désormais d'envisager Google sous un angle différent. Avant, les résultats de recherches d'emploi sur Google, par exemple « retail jobs » (emploi dans la vente) affichaient une liste de liens vers des sites Web tels que Indeed et ZipRecruiter. L'utilisateur cliquait alors sur les premiers liens pour poursuivre sa recherche sur le site de son choix. Cependant, la nouvelle fonctionnalité de Google augmentera de manière significative le trafic en termes de recherches sur son propre site puisqu'elle affichera simplement les offres dans un champ se trouvant au-dessus des résultats habituels. Les informations proviendront de sites de recherche d'emploi spécialisés, notamment Glassdoor et LinkedIn, et en droite ligne des sections carrière des sites Web de nombreuses autres sociétés. Les demandeurs d'emploi cliqueront alors sur la nouvelle liste et Google affichera davantage d'informations quant au poste à pourvoir. Un bouton « Lire davantage » les conduira directement vers le site ou l'appli mobile contenant les offres d'emploi originales publiées.

Une infortune pour les sites d'offres d'emploi

Si l'initiative de Google repose sur un partenariat initial établi avec les principaux ténors du marché de l'emploi, notamment CareerBuilder, Monster, LinkedIn et Glassdoor, elle génère également un grand vent d'incertitude sur les modèles commerciaux de nombreux acteurs du monde du recrutement. Indeed figure parmi les premiers fournisseurs d'offres d'emploi directement touchés. Chris Russell, consultant en technologie et sites de recrutement au service de RecTech Media, a déclaré à [SHRM](#) que « c'est comme ça ! Indeed ne peut plus se targuer d'être le " Google de l'emploi ". » D'autres experts en technologie et recrutement vont encore plus loin et affirment qu'« il est possible que dans 10 ans, Indeed devienne une réflexion après coup, mais elle se voile la face si elle pense qu'elle n'est pas en plein DEFCON 1 ([SHRM](#)). Le trafic SEO d'Indeed connaîtra certainement une baisse à mesure que Google s'emparera des meilleurs sites pour les résultats de recherche, un secteur en ligne convoité, occupé actuellement par Indeed. En outre, les entreprises pourraient bien être tentées de publier moins de postes à pourvoir sur les sites de recherche d'emploi, souvent payants, si Google venait à puiser directement dans la section carrière de leur site Internet.

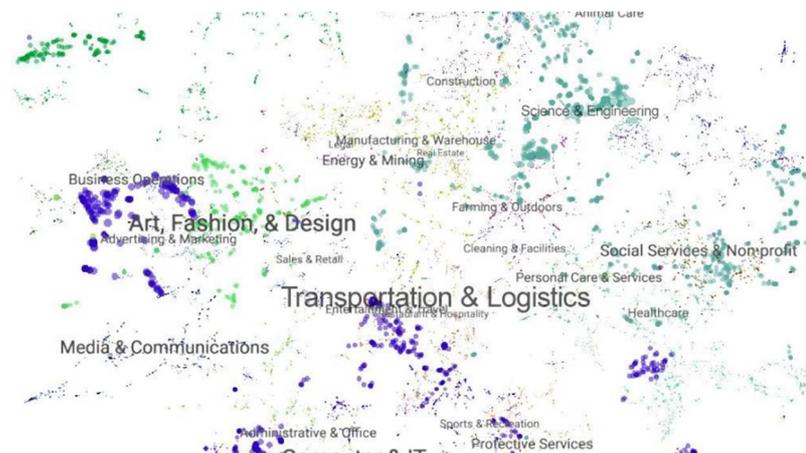
Mais ceci n'est qu'un bref résumé décrivant comment la nouvelle initiative de Google peut affecter le statu quo de la recherche d'emploi en ligne. Bien d'autres facteurs doivent également être pris en considération et Google doit bien évidemment respecter certaines obligations à l'égard de nombreux autres acteurs lui garantissant ses autres sources de revenus, en particulier son département publicitaire - des relations que Google ne souhaite certainement pas mettre à mal. Quoi qu'il en soit, le bouleversement majeur pourrait tenir au modèle de données sous-jacent et à l'approche adoptés par Google pour concevoir sa solution : l'ontologie professionnelle ou basée sur l'emploi. Les ontologies ne constituent pas un phénomène neuf, mais jamais elles ne furent appliquées à grande échelle. L'initiative de Google place l'ontologie des emplois au cœur de ses préoccupations, ce qui pourrait bien modifier la manière dont les entreprises et les fournisseurs technologiques abordent le problème inhérent de la conformité maximale entre les candidats et les postes à pourvoir.

La correspondance entre les candidats et les offres d'emploi

Le problème le plus délicat pour une entreprise reste de trouver le candidat adéquat pour un poste spécifique. Les raisons ne manquent pas. Tout d'abord, les nombreux critères qui déterminent si une position correspond à un candidat, notamment la personnalité et le style de vie, ne sont pas intégrés dans les descriptions de fonction. Puis, nombre de descriptions de fonction sont limitées, dépassées et souvent mal rédigées. Enfin, les employeurs ont leur propre dialectique pour décrire une même fonction. Pour un poste proposé, des centaines de titres existent, ce qui rend la recherche d'emploi ou de candidats souvent inexacte et trompeuse. D'où une certaine inadéquation sur le marché de l'emploi : Les employeurs prétendent avoir des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. De même que les candidats potentiels ne sont pas toujours conscients qu'un poste est disponible près de chez eux puisque les moteurs de recherche ne parviennent pas à détecter les fonctions réellement dignes d'intérêt.

Entrez l'ontologie des emplois.

C'est ici que l'ontologie des emplois entre en scène. Elle fonctionne telle une pierre de Rosette entre le chercheur d'emploi et les employeurs : elle regroupe les titres de fonctions similaires, les compétences, l'éducation et ainsi de suite, et permet de comprendre les infimes nuances entre les CV et les postes vacants. Une ontologie intelligente regroupe des titres de fonction similaire en familles de fonctions de manière à développer un « univers de fonctions » réellement utile et consultable, organisé par disciplines et domaines fonctionnels. En comprenant les relations entre le contenu d'une fonction, les compétences, l'expérience et l'éducation, une ontologie des emplois contribue à fournir des résultats et des recommandations plus pertinents.





Par conséquent, elle offre un soutien maximal aux demandeurs d'emploi comme aux employeurs. Une fois intégrée dans une plateforme consacrée à la recherche d'emploi, elle permet à ses utilisateurs d'obtenir les résultats souhaités sans se soucier de savoir si leurs critères de recherche sont trop vastes ou trop restreints. Contrairement à la recherche par mot clé/booléenne, une recherche basée sur l'ontologie fournira des résultats pour une recherche que vous n'avez pas explicitement lancée, mais qui sera liée aux critères saisis.

Par exemple, même un simple job comme « chauffeur de camion » s'affiche sous une pléthore de formules différentes, selon l'entreprise. FedEx Express appellent les chauffeurs « Couriers », FedEx Office, les « SameDay City Couriers » et FedEx Freight les surnomme « City Drivers ». Chacune de ces sociétés utilise un langage différent pour décrire une même fonction. Les résultats d'une recherche normale portant sur « chauffeur de camion » ne reprennent pas ces emplois. Cependant, une ontologie sait que ces emplois sont extrêmement similaires et peuvent tous les inclure, ainsi que d'autres, dans les résultats d'une recherche d'emploi.

Et alors ?

Développer une ontologie s'avère une tâche véritablement ardue, mais utilisée correctement, elle sert parfaitement notre économie et la société entière. Les premiers clients de Google se sont avérés ravis de la réussite engendrée par son moteur de recherche d'emploi. De même que nos clients furent surpris des progrès significatifs réalisés grâce à notre Knowledge Graph ([JANZZon!](#)). Google a actuellement mis en place une ontologie du travail en anglais. Durant les 8 dernières années, nous avons développé une ontologie des emplois en 8 langues axée sur les marchés de régions aussi diverses que les États-Unis, l'Allemagne, la Norvège et le Moyen-Orient. Nous avons compris que la dimension de l'ontologie croît proportionnellement à sa complexité et sa valeur.

Soulignons que si la nouvelle fonctionnalité de Google constitue un progrès majeur vers une recherche d'emploi de meilleure qualité, cette solution ne convient cependant pas à chaque acteur du marché. Certains d'entre eux, notamment Indeed, sont remarquablement exclus de toute collaboration avec Google pour des raisons de concurrence, d'autres tels que les services publics d'aide à l'emploi et les fournisseurs de services HCM peuvent rencontrer des besoins supérieurs en termes de sécurité de données et de personnalisation. Enfin, cette fonctionnalité conçue par Google existe actuellement en anglais uniquement. Vers qui les entreprises doivent-elles se tourner pour trouver la solution qui leur permettra de soutenir le rythme effréné de cette évolution technologique ?

Octroi d'une licence pour une ontologie propre

Certaines entreprises ont tenté de concevoir leur propre ontologie, mais ne sont pas parvenues à les conserver en raison d'un manque de connaissances pointues et de ressources ou de moyens financiers insuffisants. Ces dernières années, de nombreux cimetières numériques ont été générés dans le domaine des données touchant à l'emploi. La solution la plus simple consiste à obtenir une licence pour une ontologie des emplois sous la forme d'un service cloud. L'ontologie des emplois [JANZZon!](#) offre cette possibilité et permet aux entreprises ainsi qu'aux services publics la chance de recourir à de vastes connaissances sur l'emploi et les compétences et de s'en servir dans le cadre de leurs applications existantes. [JANZZon!](#) existe actuellement en 8 langues (but fixé : 40) et couvre toutes les industries et familles de fonctions professionnelles. Il s'agit de l'ontologie la plus complète à ce jour. Pourquoi ne pas opter pour la variante discrète qui voit plus loin que Google 😊?