

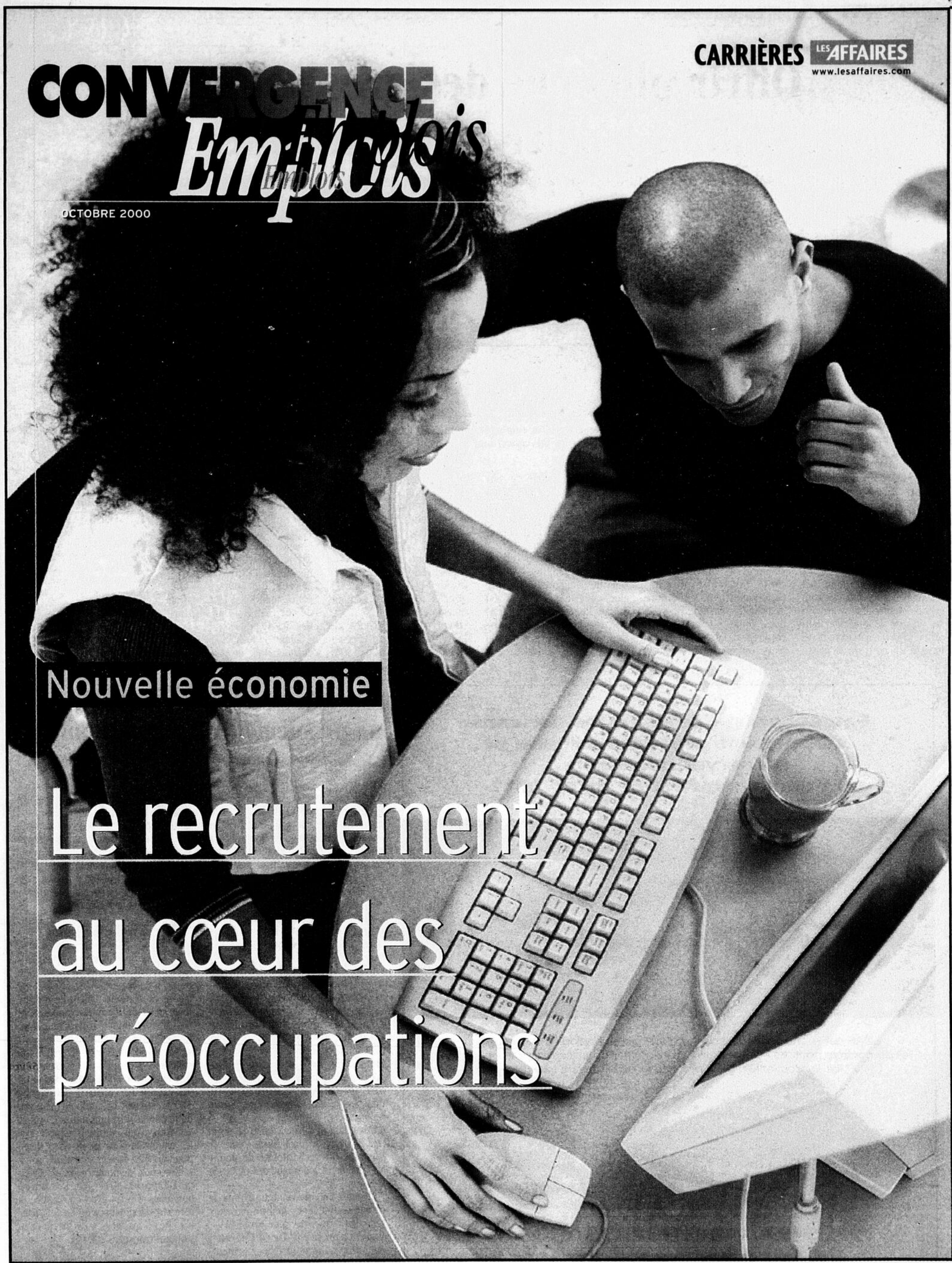
CONVERGENCE

Emplois

OCTOBRE 2000

Nouvelle économie

Le recrutement
au cœur des
préoccupations



Offrir plus que des gros salaires pour garder son personnel

Les questions salariales sont au cinquième rang des préoccupations de la main-d'oeuvre en haute technologie



par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

L'industrie des technologies de pointe n'a plus le choix : pour attirer la main-d'oeuvre, elle doit offrir de plus hauts salaires et des participations aux bénéfices de l'entreprise.

« Et il faut offrir le *package* à tout le monde, soutient Gaétan Jacques, vice-président, Ressources humaines, chez Microcell Télécommunications, un des panélistes invités à la table ronde *Emplois technologiques, mode d'emploi ?* lors du *Salon des carrières en haute technologie* tenu tout récemment au Palais des congrès de Montréal. Les entreprises doivent donc rédiger leur plan d'affaires en fonction de la hausse du coût de la main-

d'oeuvre. Pour motiver et retenir les gens, il n'est plus question d'offrir une augmentation de 3 % à tout le monde une fois par année. »

Selon David Guérette, directeur général, Service de recrutement, chez 3-Soft, hausser les salaires n'est qu'un élément de la solution au problème de rétention de personnel.

« Selon des études, le salaire n'arrive qu'au cinquième rang des préoccupations des employés. Les questions de la sécurité d'emploi, du défi professionnel offert par l'employeur et de la capacité de garder ses connaissances à jour les préoccupent davantage », dit-il.

Résister à la tentation

La rétention de personnel est un défi constant pour les entreprises. « Aujourd'hui, les employés ont un seuil de tolérance beaucoup plus bas concernant leurs conditions de travail, soutient Gaétan Jacques. Toutes les semaines, ils reçoivent des appels de recruteurs. Les employeurs doivent



▲ Aujourd'hui, les employés ont un seuil de tolérance beaucoup plus bas concernant leurs conditions de travail.

donc faire en sorte de leur confier des tâches intéressantes, de les motiver constamment. Il faut offrir plus que du café et la possibilité d'amener son chien au bureau. »

C'est toute la question de la loyauté des employés versus celle de l'employeur qui entre alors en ligne de compte selon Susan Read, directrice TechnoBrainGain chez TechnoCap. « Les entreprises doivent gagner le respect de leur per-

sonnel en les assurant qu'elle est bien gérée et en créant un cadre de travail stimulant, explique-t-elle. Elles inspirent alors la fierté des employés qui sont ainsi moins vulnérables aux chasseurs de têtes. De cette manière, ceux qui travaillent au sein de l'entreprise veulent y rester et ceux qui n'y sont pas veulent y entrer. »

D'après Gaétan Jacques, ces nouvelles façons de faire représentent un grand défi à relever pour

les organisations établies depuis plusieurs années et qui ont évolué vers la nouvelle économie. « Il leur faut changer la culture de l'entreprise et oublier ce qu'elles ont fait jusqu'à maintenant, sinon elles sont condamnées à l'échec. À ce chapitre, les nouvelles entreprises ont un avantage puisqu'elles ne sont pas encarcénées dans des anciens modèles », explique-t-il.

Donner la chance au coureur

Dans le domaine des technologies, le développement continu des compétences est au coeur des préoccupations. « Or, le Québec traîne la patte en matière de formation de la main-d'oeuvre par rapport au Canada et aux membres de l'OCDE », affirme Sylvie Gagnon, directrice générale de TechnoCompétences, qui était aussi une panéliste invitée à la table ronde sur l'emploi dans les industries de pointe.

Comme la technologie évolue chaque année de plus en plus rapidement, le problème ris-

que de se poser avec acuité au cours des prochaines années.

Si les travailleurs ont un rôle important à jouer pour maintenir leurs connaissances à jour, les entreprises doivent aussi donner la chance au personnel de se développer.

Certains participants à la table ronde ont d'ailleurs reproché aux employeurs d'être parfois trop exigeants quant aux qualifications des candidats et de faire preuve d'une vision à court terme.

En anticipant leurs besoins de main-d'oeuvre, les entreprises pourraient embaucher des gens moins expérimentés et les préparer à assumer de plus grandes responsabilités. ■

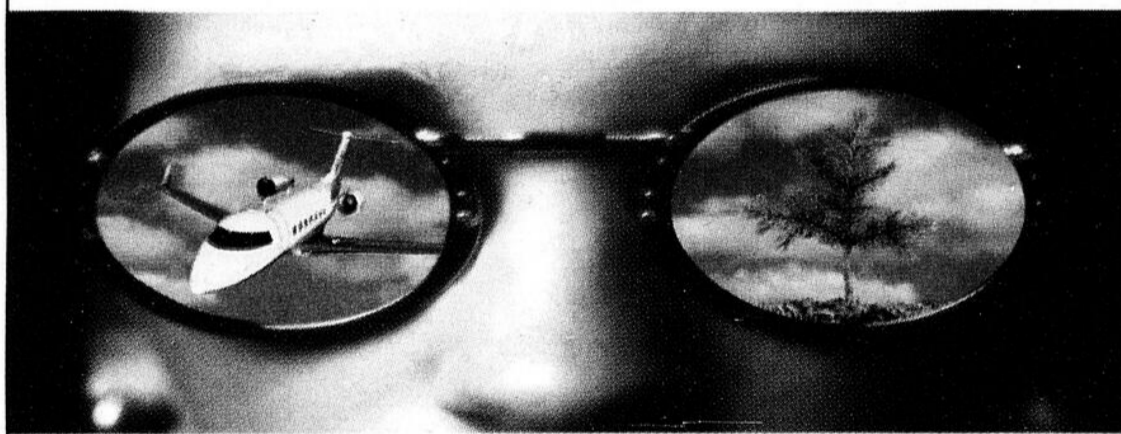
NOTRE SÉLECTION DE SITES INTERNET

Pour un accès rapide à notre sélection de sites Internet complémentaires aux sujets abordés dans ce cahier détachable, visitez lesaffaires.com et inscrivez le mot clé *emploi* dans la boîte de dialogue identique à celle publiée ci-bas.

SITES UTILES www.lesaffaires.com

Tapez le mot suivant:

Empêcher une catastrophe aérienne, stopper une offensive militaire et préserver des forêts... Et demain, qu'est-ce qu'on fait ?



CAE est le premier fournisseur mondial de technologies de simulation et de contrôle pour les solutions de formation et d'optimisation dans les secteurs de l'aérospatiale, de la défense et de l'industrie forestière.

CAE
WWW.CARRIERES.CAE.COM

Recruter du personnel, un problème en haute technologie

Augmenter le nombre de diplômés ne réglera pas tout

Un des plus grands défis auxquels l'industrie des technologies de pointe doit faire face actuellement est certainement la pénurie de main-d'oeuvre. Les travailleurs manquent en nombre puisqu'on évalue que les besoins des entreprises sont trois fois et demi supérieurs au nombre de finissants dans les collèges et des universités. L'expérience fait aussi défaut chez les candidats.

« Augmenter le nombre de diplômés ne réglera pas tous les problèmes parce que les entreprises ont surtout besoin de personnes expérimentées. En fait, seulement 10 à 15 % des postes peuvent être comblés par des finissants », affirme Susan Read, spécialiste du recrutement en haute technologie et directrice TechnoBrainGain chez TechnoCap, une société de capital de risque. Mme Read était panéliste invitée à la table ronde *Emplois technologiques, mode d'emploi ?* organisée dans le cadre du récent *Salon des carrières en haute technologie*.

L'événement visait à faire le point sur la situation de l'emploi dans le domaine des technologies de pointe au Québec et à dégager des pistes de solution.

« Tout le monde voudrait trouver la recette secrète alors qu'il y a plusieurs réponses à apporter à ce problème », soutient pour sa part David Guérette, panéliste invité et directeur général, Service du recrutement chez 3-Soft.

Selon lui, il y a un manque de planification du recrutement de la main-d'oeuvre au sein des entreprises. « Il faudrait prévoir les besoins d'embauche six mois à l'avance au lieu de deux semaines, dit-il. Être proactif plutôt que réactif. Il pourrait être utile de copier le modèle américain qui est capable d'identifier les tendances entre 9 et 12 mois avant leur apparition. »

Approche marketing

De l'avis de plusieurs participants, les entreprises du secteur des technologies de pointe doivent revoir leurs façons de faire en matière de recrutement de main-d'oeuvre. Face à la rareté du personnel, il leur faut développer une approche marketing pour savoir bien vendre l'entreprise aux candidats potentiels. Chez Memotec, une entreprise spécialisée dans le développement de logiciels qui emploie 180 personnes, on a adopté cette pratique depuis quelques mois.

« Nous avons eu une rencontre avec les employés pour qu'ils nous disent pourquoi ils étaient intéressés à travailler chez Memotec, explique France Despatie, directrice, Ressources humaines. On est ainsi en mesure de dire aux candidats ce qu'ils vont trouver chez nous, mais aussi ce qu'ils ne vont pas trouver. » (SL) ■

Des solutions à l'exode des cerveaux

L'opération charme menée par la Chambre de commerce de Sainte-Foy obtient un véritable succès

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Si l'on ne s'entend pas sur l'ampleur du phénomène de l'exode des cerveaux, il n'en reste pas moins que la question en préoccupe plus d'un.

Une initiative de la **Chambre de commerce régionale de Sainte-Foy (CCRSF)** et de la **Société de promotion économique du Québec métropolitain (SPEQM)** vise à faire revenir dans la région de la Vieille Capitale des travailleurs qualifiés pour combler des postes dans les entreprises de pointe. Lancée en septembre dernier, l'opération *Retour des cerveaux* a reçu un accueil inattendu.

Selon une étude récente de **TECHNOCompétences**, la région de Québec connaît un déficit important de main-d'œuvre en technologies de l'information. Les entreprises des secteurs de la biotechnologie et de la photonique auraient aussi de la difficulté à recruter des diplômés de deuxième et de troisième cycles universitaires.

D'autre part, la région souffre d'une pénurie de personnel bilingue.

Il est reconnu que la main-d'œuvre hautement qualifiée a un effet appréciable sur l'emploi dans une région. Elle stimule le développement de nouveaux produits, ouvrant la porte à de nouveaux marchés.

Effet boule de neige

Un des partenaires du projet, l'**Association des diplômés de l'Université Laval (ADUL)**, a effectué une recherche auprès de ses finissants qui a démontré que plus de 4 000 d'entre eux avaient une adresse à l'extérieur de la province, en Ontario, en Nouvelle-Angleterre et en Californie, notamment.

« Nous avons ciblé 2 000 personnes susceptibles de revenir pour combler des postes nécessitant une main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous avons communiqué avec elles pour leur expliquer que des entreprises de la région étaient intéressées à faire ap-

pel à leurs talents », explique **Marco Saint-Pierre**, président de la Chambre de commerce régionale de Sainte-Foy.

Avant même que l'envoi des lettres soit terminé, la CCRSF avait reçu 50 curriculum vitae de personnes intéressées à revenir à Québec. « L'annonce de l'opération a eu un effet boule de neige. Bien souvent, c'étaient les parents des expatriés qui appelaient pour avoir de l'information », commente M. Saint-Pierre.

Objectif réaliste

Une dizaine d'entreprises, dont **ABB Bomem**, **Anapharm**, **Copernic.com**, **Fo-rintek**, **Nurun**, **Recruitsoft.com** et **LGS**, se sont associées à la CCRSF dans le but de dénicher les perles rares. L'objectif initial est de combler un poste par entreprise.

« Nous sommes réalistes, affirme M. Saint-Pierre. Ceux qui sont partis depuis moins de cinq ans ne veulent pas revenir. Ils se souviennent des taux d'imposition plus élevés

et de l'hiver. Par ailleurs, quand ils atteignent la trentaine, leurs valeurs changent. Bien souvent, ils ont fondé une famille et ne sont plus disposés à travailler 80 heures par semaine. On a donc de meilleures chances de recruter ces personnes. »

La CCRSF veut les informer des occasions professionnelles que les entreprises de région peuvent leur offrir. « Quand ces gens ont quitté Québec, les entreprises technologiques étaient en démarrage. Elles n'avaient pas les moyens de leur offrir les mêmes avantages que ceux des entreprises étrangères. Aujourd'hui, la situation a changé. Même si elles ont gardé contact avec le Québec, ces personnes ne sont peut-être pas au fait du nouveau contexte », explique le président de la Chambre. Sherbrooke, une autre ville

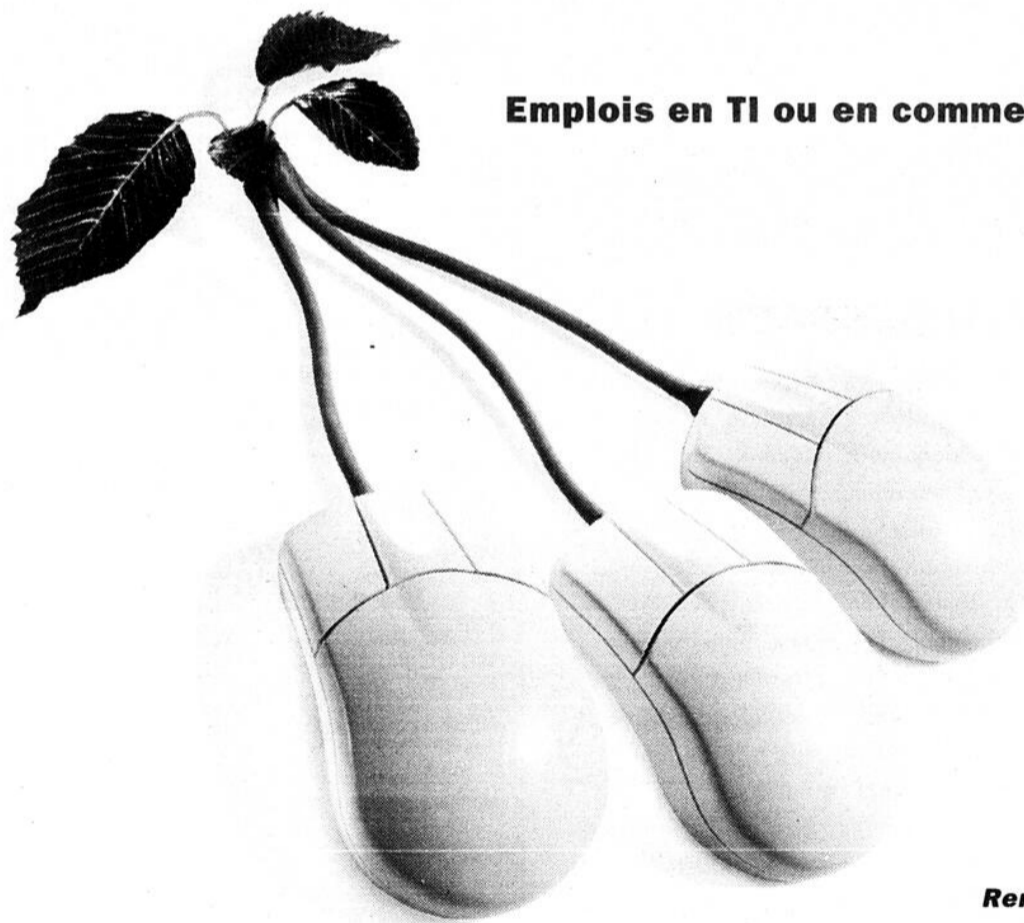
universitaire, connaît elle aussi un problème de recrutement de main-d'œuvre qui s'explique en partie par l'exode des cerveaux. Le phénomène étant récent, la région n'a pas encore élaboré de stratégie pour solutionner le problème.

« Il nous arrive toutefois de faire des interventions ponctuelles », raconte **Pierre Dagenais**, directeur général de la **Société de développement économique (SDE)** de la région de Sherbrooke. Récemment, on a appris que des entreprises américaines étaient venues faire du recrutement auprès des étudiants de l'**Université de Sherbrooke**. Dans la région, on a la chance d'avoir quelques personnes qui ont vécu pendant un certain temps en Californie et qui sont revenues ici pour démarrer leur entreprise. Ces personnes donnent le *pour* et le *contre* du

travail à l'étranger. Si elles ne connaissent les avantages de vivre sous le climat californien et de faire beaucoup d'argent, elles avouent aussi s'être ennuyées du Québec. On a donc fait valoir les éléments positifs et négatifs de la décision de s'expatrier. »

Le problème de recrutement de main-d'œuvre ne se posait pas dans la région de Sherbrooke il y a quelques mois. « Avec un taux de chômage de 12 %, on avait davantage une préoccupation de création d'emplois. Mais avec le taux de chômage actuel, qui se situe à 7 % environ, les entreprises commencent à connaître des difficultés à trouver le personnel qualifié, explique M. Dagenais. Elles doivent afficher les postes deux ou trois fois avant de trouver le bon candidat. Elles sont aussi obligées de recruter à l'extérieur de la région et doivent ainsi assumer des frais de relocalisation. À mon avis, c'est un problème qui se vit à l'échelle du Québec et sur lequel il faudra se pencher au cours des prochains mois. » ■

Il est reconnu que la main-d'œuvre qualifiée a un effet appréciable sur l'emploi dans une région.



Emplois en TI ou en commerce électronique. Faites votre choix.

L'année dernière, des milliers de professionnels des technologies de l'information et du commerce électronique ont amélioré leur situation d'emploi en s'adressant à CNC Global. Alors, pourquoi ne pas diriger vos talents et qualifications vers un poste que vous aimez vraiment? Parlez-en à nos spécialistes en orientation professionnelle. Ils prendront le temps nécessaire pour vous trouver un emploi conforme à vos goûts. De plus, comme ils ont accès à l'une des plus vastes bases de données d'emplois et à des offres de sociétés de TI exclusives, d'un océan à l'autre, il vous sera encore plus facile de trouver un poste à votre hauteur. C'est la raison pour laquelle les professionnels en TI, permanents ou contractuels, nous font confiance depuis plus de 20 ans. Alors, qu'attendez-vous? Téléphonnez à CNC Global dès aujourd'hui pour trouver un emploi où vous pourrez vraiment vous donner à fond.

Renseignements : (514) 845-5775

CNC

CNC GLOBAL

cncglobal.com

Recherche d'emplois en ligne 24 heures sur 24.

L'architecte virtuel a troqué la pierre contre les pixels

Sa fonction s'est élargie au contact des nouvelles technologies

Par Catherine Giguère
dossiers@transcontinental.ca

Quelle image romantique que celle de l'architecte devant sa création qui traversera, espère-t-il, les siècles. L'avènement des nouvelles technologies est en voie de transformer

le travail de l'architecte penché sur sa table à dessin.

Les nouveaux architectes manient aujourd'hui l'ordinateur comme autrefois leurs prédécesseurs maniaient le crayon et la règle. Pourtant, la mission peut demeurer la même : créer une enveloppe où il

est agréable de vivre, conserver le passé, être responsable de l'environnement bâti.

Toutefois, la fonction de l'architecte sera de plus en plus appelée à se développer pour oeuvrer dans de nouveaux secteurs liés au multimédia.

« Les outils informatiques ne

font qu'améliorer notre travail. L'architecture est en mouvance continue », affirme Giovanni De Paoli, responsable du programme de maîtrise en aménagement, option CMEA (conception, modélisation et fabrication assistées par ordinateur), à l'École

d'architecture de l'Université de Montréal. L'ordinateur sert autant aux tâches administratives qu'à la conception et à la modélisation de nouveaux bâtiments. L'architecte peut donc, à partir d'esquisses et de croquis imaginés sur papier, réaliser par ordinateur des maquettes virtuelles et des dessins en trois dimensions qui permettent une meilleure vue d'ensemble d'un bâtiment en gestation.

Plus encore, l'ordinateur permet une plus grande précision dans la conception d'un bâtiment. « On peut effectuer les calculs d'ensoleillement de façon plus précise, améliorer le travail de création au fur et à mesure de la conception, offrir au client une perspective tant à vol d'oiseau qu'à la hauteur des yeux d'un bâtiment et de son impact dans un quartier », explique M. De Paoli, pour ajouter qu'il n'est pas loin le jour où l'architecte concevra un bâtiment entièrement par ordinateur et pourra ensuite, à l'aide de lasers, le reproduire en trois dimensions en grandeur

réelle sur le site prévu.

Alexandre Sauvé, de la firme Mustang Media, a fait sien l'architecture virtuelle. Il lui a même donné un nouveau visage. Il oeuvre maintenant dans le domaine du jeu vidéo et du cinéma. « Les consommateurs de jeux vidéo sont plus exigeants. Il faut pouvoir leur offrir un environnement virtuel original et unique », affirme-t-il.

Par exemple, la transposition de milieux d'époque sera d'autant plus vraisemblable que l'architecte y aura ajouté

de petits détails comme la finesse des éclairages ou encore la justesse des dimensions, détails qui donnent une longueur d'avance dans un milieu très compétitif et qu'un simple animateur 3-D n'arrivera pas nécessairement à reproduire.

Au cinéma, l'architecte virtuel peut créer les décors autant pour le cinéma d'animation que pour le cinéma mettant en vedette de vrais acteurs. Les limites n'existent plus, souligne M. Sauvé, en plus de créer un nouveau besoin dans le domaine.

D'un point de vue plus traditionnel, l'utilisation de l'animation en trois dimensions facilite la présentation de projets aux clients potentiels. Mustang Media prépare actuellement, de concert avec d'autres architectes traditionnels, un film de cinq minutes présentant une première ébauche de ce que sera le futur centre hospitalier de l'Université McGill. Et un modèle 3-D animé du projet gagnant de la Grande bibliothèque du Québec vient tout juste d'être terminé.

Une école en changement

C'est donc dire que la formation d'architecte s'adapte aux nouvelles technologies et que l'École doit par conséquent s'ouvrir aux outils informatiques. En janvier prochain, l'École d'architecture offrira une maîtrise professionnelle avec une option en conception et modélisation par ordinateur. Et d'ici deux ans, prévoit M. De Paoli, les étudiants devront tous posséder un ordinateur portable qu'ils pourront utiliser dans des laboratoires en voie d'être aménagés avec des outils communs comme des grands écrans, des numériseurs et des logiciels sophistiqués. Après tout, conclut-il, « le monde virtuel n'est que l'anticipation du monde réel ». ■

ESPRIT DE DÉCOUVERTE

Nous recherchons activement des experts



Embarquez avec EXFO...

Cotée à la bourse de Toronto et au NASDAQ, EXFO tient solidement la barre dans le domaine des appareils de test, de mesure et de surveillance sur fibre optique. Grâce à la détermination des 750 personnes de son équipe, EXFO se classe parmi les cinq leaders mondiaux de son industrie.

Vous rêvez de naviguer dans un environnement de haute technologie extrêmement stimulant où vous serez reconnu à votre juste valeur. EXFO vous offre, entre autres, un salaire de base concurrentiel, un programme d'options d'achat d'actions, un programme de bonification, des assurances collectives, un régime de retraite et couvre les frais de relocalisation. Dans le cadre d'un stage ou d'un emploi régulier, EXFO vous permet de vous épanouir tant sur le plan professionnel que personnel !

Engagée vers l'avenir

Postes actuellement offerts :

- Directeur(trice) – département de services
- Directeur(trice) marketing
- Gestionnaire de projets R.-D.
- Chercheur(euse) en optique
- Ingénieur(e) industriel
- Ingénieur(e) ou spécialiste en optique
- Ingénieur(e) en traitement de signal
- Ingénieur(e) en logiciel embarqué
- Ingénieur(e) en opto-mécanique
- Analyste-programmeur(euse) en C++
- Analyste – systèmes d'information
- Technicien(ne) en optique
- Technicien(ne) en électronique
- Technicien(ne) en génie industriel
- Technicien(ne) en transfert de produits
- Responsable de produits
- Analyste marketing

EXFO

www.exfo.com

Télécopieur : (418) 683-2170

LES AFFAIRES

Le journal LES AFFAIRES est publié par :
Publications Transcontinental inc.
1100, boul. René-Lévesque Ouest, 2^e étage,
Montréal H3B 4X9 Téléphone : (514) 392-9000
Télécopieur publicité : (514) 392-4723
Télécopieur rédaction : (514) 392-1586
Courriel pub. : pub@lesaffaires.com
Courriel réd. : redaction@lesaffaires.com

Ce cahier spécial est une
réalisation du journal LES AFFAIRES.
Éditeur et rédacteur en chef : Jean-Paul Gagné
Directeur de l'information : Stéphane Lavallée

Publicité :
Directrice des ventes : Joanne Proulx
Adjoint administratif : Normand Bergeron
Responsable aux ventes : Hervé Joffroy
Téléphone : Montréal : (514) 392-9000
Toronto : (416) 340-8000
Vancouver : (604) 984-7176

Tirage :
Directeur à l'abonnement : François Blondin
(514) 392-2010 ou 1-800 361-7215
LES AFFAIRES (52 fois l'an) 1 an : 48,45 \$
2 ans : 72,67 \$ / LES AFFAIRES (52 fois l'an)
et Affaires PLUS (12 fois l'an) 1 an : 68,96 \$
2 ans : 103,47 \$ (taxes incluses)

Administration :
Président : André Préfontaine
Vice-présidente, finances et administration :
Ginette Roy
Président du conseil : Rémi Marcoux

Transcontinental
EDITION

Membre du Groupe Transcontinental G.T.C. Liée
Impression : Imprimerie Transmag.
Division d'Imprimerie Transcontinental inc.
Répertorié dans l'Index des périodiques canadiens.
Envoi de Poste-publications-Enregistrement n° 08185
Dépôt légal, bibliothèque du Québec : ISSN 0229-3404
Second class USPS 004582, Champlain, N.Y.
12919-1518. Il nous arrive de mettre notre liste
d'abonnés à la disposition d'entreprises ou
d'organismes qui proposent des produits ou des
services qui pourraient intéresser nos lecteurs.
Si vous ne voulez pas que votre nom y figure,
faites-le nous savoir par écrit, en joignant une
étiquette d'envoi de votre journal ou magazine.
Exemplaires additionnels : (514) 392-2010

La demande est forte pour des rédacteurs sur le Web

Internet ajoute un nouveau médium tout en changeant le visage du journalisme

Par Catherine Giguère
dossiers@transcontinental.ca

Internet change non seulement nos habitudes de consommation mais aussi notre façon de travailler.

Webmestre, rédacteur, journaliste, ces métiers se différencient de plus en plus, et prennent un visage propre à mesure que les tâches se définissent. Chose certaine, les besoins dans ces domaines sont en croissance.

« Internet ajoute un nouveau médium et crée de nouvelles opportunités pour les journalistes, tout comme une plus grande croissance dans le contenu », constate **Matthew Friedman**, qui enseigne le cours *Online Journalism* au département de journalisme de l'**Université Concordia** à Montréal.

Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises déclarent leurs besoins pour des spécialistes en création de sites Web. Telle que chez **TMI@Multi-hexa**, **Guichet unique**, qui offre de nombreux cours spécialisés en informatique aux entreprises comme aux particuliers, on a créé un tout nouveau programme de formation des webmasters.

« Nous avons bâti un programme axé sur la réalité des entreprises et les étudiants doivent créer un site Web durant leur formation », explique **Marie-Claude Rhéaume**, chargée de projet. Le programme touche surtout à l'aspect

technique de la conception d'un site, mais aussi à l'édition et à la conception graphique.

Une formation technique

Encore faut-il définir la tâche du webmestre et sa formation. Chez **Jobboom**, on préfère ne pas utiliser ce terme. « On n'est pas vraiment sûr de ce que ça veut dire. On préfère plutôt procéder par description de compétences spécifiques », explique **Mario Charette**, conseiller au développement. Il existe trois réalités : la première est celle de l'infographe qui conçoit un site Web et assure sa fonctionnalité de base, ce qui est moins intéressant, commente M. Charette. Vient ensuite l'informaticien, qui maîtrise le langage associé à Internet en plus d'avoir une bonne connaissance en base de données

et en réseautage. C'est ce profil, croit M. Charette, qui est actuellement le plus recherché au Québec.

Enfin, il y a le **Chief Internet Officer (CIO)**, plus en demande aux États-Unis et qu'on retrouve surtout dans les grandes entreprises. Celui-ci occupe un poste de gestionnaire avec un arrière-plan technique approfondi, et assure le passage entre les aspects technique et marketing du site. « On voit le CIO comme un chef d'orchestre, un intégrateur, particulièrement en ce qui a trait aux sites Web transactionnels, de B2B, ou de B2C », souligne M. Charette, ajoutant que ce type de profession est appelé à prendre plus de place.

La formation de webmestre peut s'acquérir dans une institution privée, tout comme au niveau collégial public avec l'obtention d'une attestation d'études collégiales.

Le journaliste nouveau

De son côté, le rédacteur aura un profil en communication. « On n'écrit pas pour le Web comme on écrit pour un

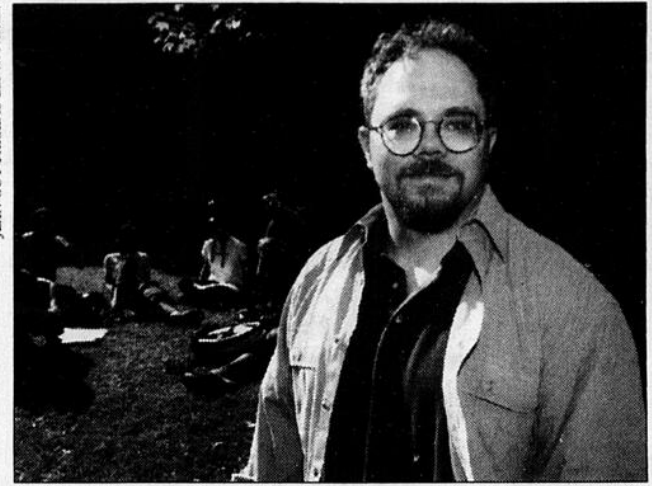
journal », dit M. Charette. Du côté de la **Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ)**, on demeure sur ses gardes. Le journalisme sur le Web est fort peu encadré et relève encore à la fois des journalistes professionnels et des journalistes amateurs.

qui ne connaissent pas le code déontologique dont s'est doté l'organisme. « Les meilleures normes éthiques du journalisme n'ont pas encore fait leur entrée sur le Web. Il y a risque de confusion entre promotion et information », remarque **Claude Robillard**, secrétaire général à la FPJQ, et professeur du cours d'éthique journalistique à l'**Université du Québec à Montréal**. « Ce que l'on retrouve actuellement en termes d'information est surtout du repiquage de ce qui existe déjà ailleurs. Il n'y a pas sur le Net de réelles entreprises de presse bien encadrées. »

M. Friedman, quant à lui, voit le développement du journalisme Web de la même façon que celui du journalisme télévisé : une évolution en constante mouvance qui donnera au journalisme un nouveau visage. ■

▲ **Matthew Friedman** : « Internet offre les outils et les liens nécessaires pour obtenir de l'information. Mais pour un journaliste, pas question d'abdiquer ses responsabilités d'objectivité et d'exactitude dans la relation des faits. »

JEAN-GUY PARADIS LES AFFAIRES



Depuis plus de 50 ans, la **SITA (Société Internationale de Télécommunications Aéronautiques)** fournit à la communauté du transport aérien une gamme étendue de services en télécommunications et en conception de systèmes d'information. Nos 1 800 clients répartis dans 220 pays et territoires comprennent des compagnies aériennes et aérospatiales, des entreprises internationales de voyage et de distribution, des autorités aéroportuaires et des organisations gouvernementales. En choisissant les services de la **SITA**, nos clients accèdent au plus grand et au plus

sophistiqué réseau international privé de voix et données. Le chiffre d'affaires de 1 436,3 millions enregistré en 1999 est en croissance de 18.1% par rapport à l'année précédente. Cette croissance continue nous amène à recruter constamment et ce, dans des domaines technologiques variés. La **SITA** encourage la diversité et emploie plus de 7 000 personnes de 165 nationalités de par le monde. Nous offrons un environnement de travail stimulant, des salaires et des avantages sociaux compétitifs. Les postes suivants sont présentement disponibles au sein de notre bureau de Montréal :

CHARGÉ DE PROJETS

Implantation d'un centre de serveurs (Server Farm).
Expérience en gestion de projets techniques complexes.

CHARGÉ DE PROJETS, DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES

Analyse de besoins, spécifications fonctionnelles et gestion de projets de développement d'outils de gestion des relations clients (CRM) avec Siebel.

ARCHITECTE D'ENVIRONNEMENT DESKTOP

Rôle de pré-vente et de conception de solutions intégrées. Déplacements internationaux fréquents.

INGÉNIEUR DE SYSTÈMES

Terminal Serveur et Client léger (Thin Client).

INGÉNIEURS DE GESTION DE SYSTÈMES

Tivoli Enterprise, BMC Patrol 2000, HP Open View, CA Unicenter TNG et Tivoli Service Desk.

DÉVELOPPEUR SIEBEL

Adaptation et configuration de Siebel (CRM), développement d'interfaces et tests fonctionnels (use-case).

Pour postuler, envoyez votre CV en format « doc » ou « pdf » à l'adresse électronique suivante : **resumes.mtl@sita.int**, en précisant le titre du poste convoité dans le champ objet de votre courriel.

N. B. : De par son environnement de travail international, la SITA demande à ses employé(e)s une bonne maîtrise de la langue anglaise en plus de la connaissance du français.

La SITA respecte l'équité en matière d'emploi.

Pour consulter nos opportunités de carrières internationales, rendez-vous sur notre site à **www.sita.int**

SPÉCIALISTE EN MESSAGERIE

Design et administration. Serveur MS Exchange 5.5.

ADMINISTRATEUR DE SYSTÈMES NT/UNIX.

SÉCURITÉ IP (4 POSTES)

Élaboration de services de sécurité pour SITA-EQUANT. IPsec - authentification et chiffrement (Encryption) - pour LAN à LAN et accès à distance (Remote Access). Détection d'intrusion (IDS). Certificat numérique, coupe-feu et sécurité de réseau IP.

ANALYSTE-DÉVELOPPEUR, SYSTÈMES D'INFORMATION

Développement et maintenance d'applications servant au support, à la facturation et à l'analyse de données. UNIX-base de données relationnelles (Oracle), C, C++, JAVA, UML et Orienté Objet.

ANALYSTE-DÉVELOPPEUR, SYSTÈMES DE DONNÉES TEMPS RÉEL

Développement de systèmes de traitement en temps réel des informations de vol pour l'aviation commerciale. UNIX et NT, C, C++, JAVA, méthodologies UML et Orientées Objet.

SITA

THE SKY IS NOT THE LIMIT

Les jeunes loups prennent les commandes

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Dans le domaine des technologies, il n'est pas rare de retrouver à des postes stratégiques de jeunes candidats qui, leur diplôme à peine accroché au mur, doivent assumer d'importantes responsabilités.

Les défis ne font pas peur à **Nadine Gauthier**, 28 ans, qui agit comme agent six sigma depuis près d'un an chez **Bombardier**. Bachelière en droit et titulaire d'un MBA, elle fait partie des premières candidates présentées par le géant de l'aéronautique pour mettre en place l'approche six sigma qui vise l'amélioration de la qualité en se basant sur différents outils statistiques. « Bombardier croit énormément dans cette approche et a investi beaucoup d'argent pour l'implanter au sein de l'entreprise, raconte Nadine Gauthier. Pour accéder à ce poste, j'ai suivi une formation auprès de consultants externes. Aujourd'hui, c'est moi qui fait du *coaching* d'analystes six sigma. »

Malgré une grande part d'inconnu, la jeune femme n'a pas hésité longtemps avant d'accepter l'offre de son supérieur, **Marc-André Duranceau**, d'occuper ce nouveau poste. « Je n'avais jamais vraiment fait de la gestion de projet ni supervisé une équipe, dit-elle. Cela m'a obligé à développer un sens du leadership pour amener les gens à travailler vers le même objectif. J'ai ainsi fait beaucoup de chemin ces derniers mois. On m'a ouvert des portes et j'ai su saisir les occasions. Aujourd'hui, je suis d'attaque pour passer à autre chose. »

« Les jeunes ont souvent plein d'idées. Cela compense leur manque d'expérience », croit **Mylène Ouellette**, 28 ans, directrice des res-

ces humaines chez **ITF Technologies optiques**, de Saint-Laurent.

Des idées, il lui en a fallu pour contribuer à l'embauche de plus de 500 personnes au sein de cette entreprise, qui croît à la vitesse de la lumière. Entrée en poste en octobre 1998, la jeune femme était la vingtième employée à intégrer l'équipe d'ITF et la première au département des ressources humaines. « J'ai toujours senti que j'avais la confiance de la direction qui, par ailleurs, se montrait ouverte aux idées nouvelles. J'ai développé un solide réseau de contacts lesquels m'ont fourni des outils de travail utiles. J'ai pu aussi faire appel à un consultant *senior* en ressources humaines, qui m'a aidée à mettre en place un système en tenant compte de la croissance accélérée de l'entreprise qui embauche différentes catégories de travailleurs, du technicien au chercheur. Il nous a fallu créer des alliances avec les institutions d'enseignement pour être alimentés en diplômés. »

Cette jeune diplômée en administration des affaires, concentration ressources humaines, carbure aux défis. « Je suis bien servie chez ITF », dit-elle. Elle ne manque cependant pas de ressources pour y faire face. « Je n'ai pas besoin qu'on me tienne la main. J'ai vraiment l'impression de construire quelque chose. C'est très stimulant et satisfaisant. »

À 24 ans, **Sylvain Poissant** a été promu directeur des services techniques auprès d'une entreprise du secteur de l'énergie. Le diplômé en génie de la production automatisée a par la suite gravi d'autres échelons avant d'occuper la fonction de directeur des opérations, secteur fabrication, chez **Héroux**, division train d'atterrissage, une entreprise spécialisée dans la fabrication de trains d'atterrissage pour des avions civils et militaires. En cours de route, il est allé parfaire ses connaissances en gestion en acquérant un MBA à l'**Université Concordia**.

Aujourd'hui âgé de 33 ans, le jeune homme supervise le travail de 140 personnes, dont plusieurs ont l'âge d'être son père. « Depuis 1989, je gère le travail de gens plus âgés que moi, dit-il. Ce n'est donc pas nouveau. »

Sylvain Poissant est un patron bien de son temps. Il privilégie l'approche de *coaching* qui lui permet d'atteindre des résultats concrets au sein d'une entreprise en forte croissance. « Je n'hésite pas à aller chercher l'expertise des gens qui sont en place. Ils sont une mine d'information incroyable et se sentent ainsi valorisés. »

Le plus jeune membre de l'équipe de direction, il admet que son âge surprend parfois.

« L'industrie de l'aérospatiale est un monde conservateur qui, contrairement à ce que l'on pourrait croire, évolue moins vite qu'un autre. De plus, le domaine exige que les travailleurs possèdent beaucoup de connaissances. »

Sylvain Poissant se dit prêt à assumer plus de responsabilités et passer ainsi à un autre échelon.

« C'est comme un petit moteur qui nous pousse constamment à aller plus loin, dit-il. Mais je n'ai pas de plan de carrière très défini. Ce qui m'importe, c'est d'avoir du plaisir dans ce que je fais. » ■

ABB BOMEM VOUS LANCE UN DÉFI...

Scientifiques, ingénieurs et gestionnaires, venez faire valoir votre talent dans une entreprise solidement implantée et présentant des perspectives d'avenir alléchantes. Récemment relocalisée au centre-ville de Québec, ABB Bomem offre un environnement de travail haut de gamme au cœur de l'activité de développement technologique et informatique de Québec.

ABB Bomem s'est acquise une réputation d'excellence dans le domaine de la spectroscopie infrarouge et de l'instrumentation aérospatiale. Comptant 200 employés, ABB Bomem est un leader sur le marché mondial.

LA PHOTONIQUE ET L'AÉROSPATIALE VOUS PASSIONNENT, RELEVEZ NOTRE DÉFI!

La compagnie doit présentement combler trente (30) postes (scientifiques, ingénieurs et gestionnaires) pour maintenir son rythme de croissance.

Visitez notre site Internet : www.bomem.com/jobs pour découvrir des opportunités de carrières exceptionnelles ou faites-nous parvenir votre curriculum vitae par télécopieur au : (418) 877-2834



Un leader branché sur le monde

- Ingénieur de circuits optiques intégrés
- Ingénieur de composantes semi-conductrices opto-électroniques
- Ingénieur en conception et simulation de systèmes électro-magnétiques
- Ingénieur en physique du contact
- Ingénieur en conception de systèmes électroniques rapides

Vous êtes branché sur la technologie ? Vous voulez conquérir l'univers de la connexion ? Alors, vous êtes, comme nous, ingénieurs, visionnaires et audacieux. Chez FCI, ces caractéristiques nous ont d'ailleurs permis de devenir le deuxième plus important fabricant de connecteurs au monde. Grâce à notre nouveau centre de recherche et de développement, nous voulons également obtenir le titre de leader dans le domaine de la recherche en opto-électronique. Chaque jour, nous dépassons les attentes de notre clientèle internationale. Et chaque jour, nous transcendons les frontières avec notre jeune équipe dynamique, qui ne craint pas de bousculer les conventions.

Vous aimez oser ? Pourquoi ne pas vous joindre à nous ? Votre talent nous permettra d'aller encore plus loin.



www.fciconnect.com

Quelques suggestions de lecture

Par Lyne Turgeon
dossiers@transcontinental.ca

• *Les carrières d'avenir au Québec*, édition 2000, collectif, Éditions Ma Carrière, janvier 2000, 12,95 \$.

Le choix d'une carrière est crucial. L'équipe des Éditions Ma Carrière a développé l'outil de référence par excellence pour faciliter cette prise de décision. On y examine 160 programmes et carrières d'avenir, quel que soit le niveau de formation (universitaire, collégiale ou professionnelle).

L'ouvrage comprend des données pour évaluer les possibilités d'emploi dans les différentes régions géographiques du Québec. L'édition 2000 propose aussi le *Top 100* des sites de formation, un chapitre sur l'entrepreneuriat et un dossier sur les cités du plein emploi au Québec.

• *Dictionnaire Septembre des métiers et professions*, par Denis Pelletier, Éditions Septembre, novembre 1997, 34,95 \$.

Il s'agit de la description de près de 1 500 professions et métiers, incluant les tâches inhérentes et les qualités requises. En deuxième partie se trouve le Guide Cléo, pour clés d'orientation, qui fournit des renseignements complémentaires sur chacune des professions présentées. Ainsi, le lecteur peut mieux explorer les différentes possibilités que lui offre le monde du travail.

• *101 Careers : A Guide to the*

Fastest Growing Opportunities, seconde édition, par Michael Harkavy, John Wiley & Sons, novembre 1998, 23,95 \$.

À partir des données statistiques recueillies sur le territoire nord-américain, l'auteur présente les carrières offrant le plus de possibilités de croissance au cours des 10 prochaines années. Pour chacune, on décrit les tâches correspondantes, les qualifications et compétences requises, les possibilités de développement et, bien sûr, l'échelle salariale.

• *Le CV par compétences : Votre portefeuille pour l'emploi*, par Stéphane Boudriau, Éditions Transcontinental, janvier 2000, 29,95 \$.

Dans le contexte actuel de l'emploi, le curriculum vitae devient l'outil primordial pour la promotion de soi et de ses compétences. Au lieu de la simple énumération chronologique des emplois occupés antérieurement, l'auteur propose l'élaboration d'un CV qui reflète clairement ce que le candidat sait faire et ce qu'il veut faire.

Cet ouvrage comprend aussi un répertoire de 1 080 énoncés de compétences regroupés par sous-groupes professionnels. ■

En collaboration avec la Coopérative de l'École des HEC.
Tél. : (514) 340-6400
Site Web : www.coophec.com

UN RÉSEAU UNIQUE, DES POSSIBILITÉS INFINIES

7500 km de câble de fibre optique
Technologie Internet • Téléphonie
Services Large Bande • Affaires électroniques

7500 km. C'est plus que la distance qui sépare Montréal de Vancouver. C'est aussi l'étendue de notre réseau d'affaires. 7500 km de fibre optique. 7500 km d'ingéniosité, de savoir-faire et d'audace. Le plus important réseau en son genre.

Vidéotron Réseau d'affaires, un pionnier des télécommunications, ne cesse d'innover et de surprendre. Grâce à son expertise unique, il offre aux entreprises des solutions inégalées en

matière de technologie Internet, de téléphonie, de services Large Bande et d'affaires électroniques. Et ce n'est que le début.

Vous êtes spécialiste en développement des affaires, en marketing, en ingénierie ou en informatique. Vous voulez relever un défi différent. Mais surtout, vous avez une vision : celle d'un réseau d'affaires aux possibilités infinies. Venez le bâtir avec nous.

SPÉCIALISTES

développement
des affaires

marketing

ingénierie

informatique

Postulez en ligne
www.job-telecom.net



Vidéotron
Réseau d'affaires

La fibre des affaires

Pour esprits brillants seulement !

Le besoin en connexions rapides et fiables aux systèmes d'information des entreprises n'a jamais été aussi grand. EICON recrute des gens passionnés, polyvalents, toujours prêts à en apprendre plus; des cracks de technique qui ont le sens de l'initiative et qui osent prendre des risques! En retour, l'entreprise récompense les gens innovateurs. Elle favorise le développement des aptitudes tout en offrant d'excellentes conditions de travail et... l'aventure internationale !

Interconnecter les gens avant les réseaux !

EICON ne ménage aucun effort pour interconnecter ses gens. EICON travaille par projet. Les périodes « normales » alternent avec les périodes intensives, les cycles de travail sont rapides, les lignes de produits variées, les technologies multiples, et la mobilité, un mode de vie... Ça bouge vite et l'esprit d'équipe est un « must ». Du laboratoire au gym, en passant par la salle de réunion et le restaurant du personnel (subventionné), tout est mis en oeuvre pour accentuer les échanges et assurer le bien-être des employés : ils sont la matière première de EICON.

Pour en savoir davantage sur nos produits, services et postes disponibles, visitez notre site :

• www.eicon.com
• CORPORATION TECHNOLOGIES EICON
• 9800, boulevard Cavendish
• Montréal (Québec)
• H4M 2V9
• Téléphone : (514) 832-3572
• Télécopieur : (514) 832-3011
• Courriel : recruiting@eicon.com

EICON
TECHNOLOGY

Les scientifiques ont du mal à se vendre en entrevue

Outre les doctorats, les habiletés à bien communiquer et à vulgariser ses compétences demeurent essentielles

Par René Lewandowski
dossiers@transcontinental.ca

Au printemps dernier, Procréa Bio Sciences, une firme mont-réalaise spécialisée en médecine de la reproduction et en génétique humaine, avait besoin d'un assistant de recherche pour une de ses unités.

Dans la pile de curriculum vitae (CV) reçus, cinq personnes ont été retenues par le département des ressources humaines. Parmi elles, un monsieur d'une trentaine d'années avec toutes les qualifications requises pour le poste : doctorat en poche, plusieurs expériences postdoctorales dans de très bons laboratoires de re-

cherche ainsi qu'une liste importante de publications. Mieux, il avait même eu la chance de faire plusieurs présentations au cours de congrès, réunions scientifiques et activités connexes. Bref un candidat idéal.

Pourquoi le jeune homme n'a-t-il pas eu le job ? « Parce que l'entrevue a été en partie insatisfaisante », dit

Virginie Bronsard, directrice des ressources humaines chez Procréa Bio Sciences.

Le cas n'est pas unique. Beaucoup de scientifiques qualifiés ont bien du mal à franchir l'étape de l'entrevue. Le problème ? Il ne savent pas comment se vendre. Obnubilés dans leur petit monde moléculaire, ils deviennent crispés, tendus, et ont toutes les difficultés du monde à communiquer dans la vraie vie. Quand vient le temps de se faire valoir en entrevue, ils bloquent ou ne s'attendent pas à se faire questionner sur autre chose que leur champ de compétences.

Dans le cas de Procréa Bio Sciences, pourtant, ce candidat semblait fort animé lorsqu'il devait raconter ses expériences passées sur le plan scientifique. Il avait aussi démontré de belles aptitudes dans la vulgarisation de ses recherches. C'est sur le plan des aptitudes personnelles que ça s'est compliqué.

« Le candidat a été incapable de nous convaincre qu'il avait la capacité de gérer des gens et de travailler en équipe », dit Virginie Bronsard. Pire, il avait l'air mal préparé et est resté bloqué devant les questions liées à ses compétences personnelles.

Compétences en communication

« C'est un problème important lorsque des gens compétents doivent occuper des rôles de leadership mais qu'ils ont de la difficulté à s'exprimer », dit Michael Kalchman, de Cotex HR Inc., une firme de chasseurs de têtes torontoise qui se spécialise dans la recherche de cadres scientifiques.

M. Kalchman croit que le phénomène s'explique par le fait que de nombreux scientifiques n'ont pas eu la chance d'être souvent exposés à ce genre de situation. « Certains ont des compétences en communication mais, souvent, ils l'ignorent ! » dit-il.

Daniel Lacoste, président de Lacoste recherche de cadres, une firme qui se spécialise dans les sec-



▲ Virginie Bronsard : « Le candidat a été incapable de nous convaincre qu'il avait la capacité de gérer des gens et de travailler en équipe. »

teurs liés à la nouvelle économie, souligne que la faute ne revient pas uniquement aux candidats, mais que les recruteurs ont également leur part de responsabilité. « La recherche est tellement poussée dans certains domaines que les interviewers ont de la difficulté à bien mesurer la valeur de l'expérience d'un candidat. Parfois, ils ne comprennent même pas ce qu'il veut dire ! »

Raison de plus pour que les scientifiques améliorent leur habileté à bien communiquer et à vulgariser leurs compétences. Parce qu'à l'ère des transferts technologiques, ils sont de plus en plus appelés à interagir à l'extérieur de leur environnement immédiat. Et ils doivent maîtriser l'art des relations interpersonnelles aussi bien que le microscope.

À mesure que la science se privatise, les résultats de recherche sont regardés de près par de nouveaux acteurs : clients, investisseurs, groupes financiers, etc. Voilà pourquoi des qualités aussi évidentes que la capacité de travailler en équipe, le sens de l'initiative, la gestion des priorités, la connaissance de soi et la flexibilité deviennent des incontournables pour les scientifiques d'aujourd'hui. ■



J'ai joint le service du génie logiciel de OA, il y a 4 ans. Je suis toujours stimulée par les défis, par l'équipe et la haute technologie qui m'entourent.

OA cherche des gens comme Anne. Ça vous tente ?

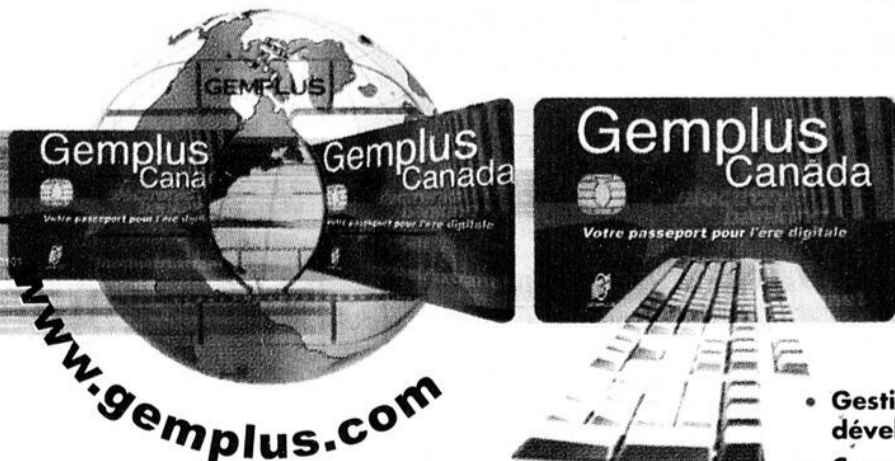
OA, une entreprise d'intégration de systèmes internationalement reconnue, répond aux besoins complexes et changeants des industries du transport, de l'aérospatiale, du contrôle de la circulation aérienne, de la défense et des communications sans fil. Nos produits et services innovateurs contribuent au succès de notre clientèle à l'échelle mondiale.

Ensemble, intégrons des systèmes!



www.oerlikon.ca
recrutement@oerlikon.ca

Jouez la bonne carte



Pour gagner la partie, montrez votre carte maîtresse en faisant parvenir votre curriculum vitae à : **GEMPLUS CANADA**, Service des ressources humaines, 3, Place du Commerce, bureau 101, Île-des-Sœurs (Québec) H3E 1V7
Télécopieur : (514) 732-2301 • Courriel : montreal.jobs@gemplus.com

Qu'attendez-vous pour annoncer vos couleurs ?

- Gestionnaire de projets - développement de logiciels
- Concepteur de logiciels - Java, C/C++, C/Assembleur, méthodes formelles/semi-formelles, SQA
- Spécialiste - conception Internet
- Testeur - SQA
- Concepteur de périphériques
- Conseiller technique - clients

Jouez la carte Gemplus et mettez tous les atouts de votre côté. Gemplus, présent dans plus de 27 pays, est le chef de file mondial de la carte à puce et des solutions logicielles associées. Son centre de R & D de l'Île-des-Sœurs est en pleine expansion et constamment à la recherche de talents désirant faire partie d'une équipe créative et innovatrice œuvrant dans un domaine en pleine effervescence.

Jouons cartes sur table. Vous bénéficierez d'un environnement de travail favorisant la créativité et l'épanouissement professionnel, d'une rémunération enviable et d'une foule d'autres avantages.

- Formateur des produits
- Spécialiste - Mestres, démo
- Spécialiste - soutien aux produits
- Chef de produits - carte à puce
- Architecte de sécurité et de systèmes
- Rédacteur technique
- Gestionnaire - industrialisation
- Adjointe administrative

Pénurie de main-d'oeuvre à l'horizon en multimédia

D'ici 2002, cette industrie devrait connaître un taux de croissance annuel de 20 %

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

La croissance de l'industrie du multimédia se fait à un rythme accéléré, mais le vrai boom n'est pas encore arrivé.

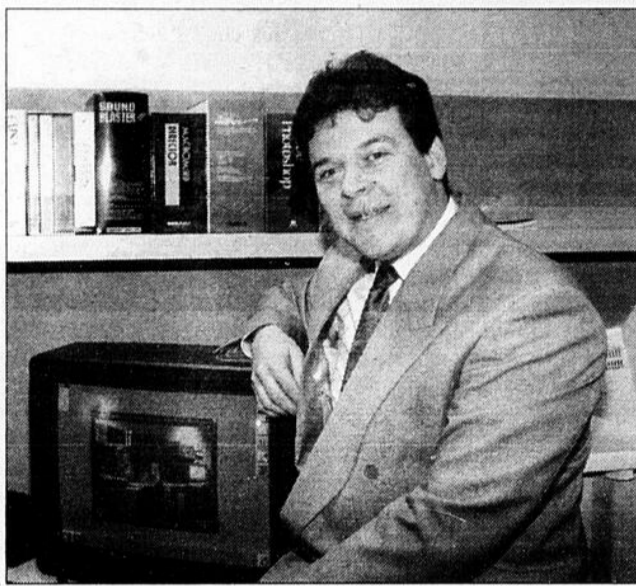
Voilà ce que prédit **Christian Grégoire**, directeur au **Centre d'expertise et de services en applications multimédias (CESAM)**. Selon lui, le multimédia est aujourd'hui à la croisée des chemins. Née dans les années 1980, l'industrie a connu une phase de développement artisanale qui a été suivie d'une phase plus structurée.

« Nous sommes présentement dans une période de consolidation, dit-il. Les entreprises sont en train de se positionner parce qu'elles anticipent la croissance du secteur. Ce n'est pas pour rien que **Quebecor** a mis la main sur **Vidéotron**. »

Si l'industrie est sur sa lancée, il est toutefois difficile de mesurer son importance économique. Diverses études fournissent des chiffres très variés selon la définition que l'on donne au multimédia, qui converge avec plusieurs secteurs d'activité : l'informatique, les télécommunications et les entreprises de contenu.

Selon une étude de **Price-waterhouseCoopers** menée en 1999, le multimédia compte 600 entreprises qui fournissent de l'emploi à 4 300 personnes au Québec. À cela, il faut ajouter 800 entreprises oeuvrant dans des domaines connexes comme le maintien des sites Internet.

Pour sa part, l'**Association des producteurs en multimédia du Québec (APMQ)** évalue à 300 le nombre d'en-



▲ **Christian Grégoire** : « Nous sommes présentement dans une période de consolidation. Les entreprises sont en train de se positionner parce qu'elles anticipent la croissance du secteur. Ce n'est pas pour rien que **Quebecor** a mis la main sur **Vidéotron**. »

treprises de production multimédia, qui emploieraient 4 500 personnes. Selon la même source, le chiffre d'affaires de l'industrie s'est établi à 20 M\$ en 1999. D'ici 2002, l'industrie devrait connaître un taux de croissance annuel de 20 %.

À elle seule, la **Cité du multimédia** devrait loger quelque 90 entreprises et accueillir plus de 7 000 travailleurs d'ici la fin de l'année 2000. Au cours des deux prochaines années, on prévoit la création de 2 000 nouveaux emplois.

Pénurie à l'horizon ?

« Actuellement, on ne peut pas dire que l'industrie est en situation de pénurie de main-d'oeuvre. On peut toutefois anticiper des problèmes à ce

bauche parce qu'ils ne peuvent pas savoir clairement ce qui s'en vient. Qui sait comment le commerce électronique va se développer d'ici trois ans ? » poursuit M. Pilon.

Selon ce dernier, le bassin restreint de main-d'oeuvre compétente et qualifiée constitue une des principales faiblesses de l'industrie.

« Les entreprises du multimédia qui se développent à Seattle, à Phoenix ou à Boston peuvent recruter des travailleurs partout en Amérique du Nord, dit-il. Au Québec, la main-d'oeuvre provient majoritairement de la province. Le taux de chômage étant à la baisse, cela fait naître une préoccupation importante quant à la capacité d'aller chercher de nouveaux candidats dans un bassin aussi restreint.

« C'est un problème global qui va toucher particulièrement le secteur du multimédia où le taux de mobilité des travailleurs est relativement important. De plus, c'est une industrie qui consomme beaucoup de main-d'oeuvre.

« Il faut créer les programmes, tourner les vidéos, rédiger les contenus. Ça demande différents spécialistes que l'on ne peut pas remplacer par des machines. Le niveau de croissance

de l'industrie est donc lié à une croissance proportionnelle du bassin de main-d'oeuvre. »

L'équilibre actuel entre l'offre et la demande permet aux employeurs de se montrer plus exigeants envers les candidats au chapitre des compétences et de la formation, croit Christian Grégoire.

« Il y a de bons emplois et de bons salaires, mais il faut répondre aux exigences pour

décrocher un emploi », dit-il.

Pour augmenter ses chances, mieux vaut détenir un diplôme universitaire et cumuler de la formation en marketing, en informatique, en cinéma ou en communications, par exemple. Quant aux diplômés du collégial et du secondaire, ils amélioreront leur employabilité en se munissant d'une double expertise dans des domaines connexes. ■

RECRUTEZ LE CADRE QU'IL VOUS FAUT GRÂCE À

Yves Plouffe & assoc.

Recrutement de cadres depuis 1985

SERVICES AUX ENTREPRISES, MANUFACTURIER, NOUVELLE ÉCONOMIE, ETC.

5, Place du Commerce, Suite 103
Île des Soeurs (Québec) H3E 1M8
Tél. : (514) 769-9997 • Téléc. : (514) 769-9666
ypa@qc.alra.com • www.bottindiquartier.com

À L'AVANT-GARDE
DES SERVICES DE COMMUNICATION IP !

NETERGY
NETWORK

www.NetergyNet.com

SANTA CLARA, USA - MONTRÉAL & HULL, CANADA - MARLOW, UK - SOPHIA, FRANCE

CyberCap : pour préparer la relève

Avec la croissance anticipée de l'industrie, le **Centre d'expertise et de services en applications multimédias (CESAM)** se préoccupe de la relève. C'est pourquoi ce consortium financé par des entreprises du domaine a mis sur pied le projet **CyberCap**.

Il s'agit d'un centre d'intégration qui s'adresse aux jeunes décrocheurs de 18 à 25 ans, qui recevront une formation de base en multimédia d'une durée de 22 semaines. « À travers **CyberCap**, ils auront l'occasion de se familiariser avec l'ensemble de la chaîne de production d'un produit multimédia », explique **Christian Grégoire**, directeur du CESAM.

« On veut ainsi leur permettre de découvrir ce qui les branche le plus afin qu'ils poursuivent leurs études ou intègrent le marché du tra-

vail. »

Pourquoi viser la clientèle des décrocheurs ? « On travaille avec l'hypothèse que ces jeunes, qui ont plus ou moins bien cadré dans le réseau scolaire, sont des gens créateurs, explique M. Grégoire. Or, le multimédia a besoin d'esprit créateur. Une fois que l'industrie sera consolidée, ce qui fera la différence, ce n'est pas l'équipement informatique.

« Toutes les entreprises dans le monde vont avoir accès aux mêmes outils. Les entreprises vont se démarquer en raison de la qualité de leur main-d'oeuvre et de ses capacités de création. Nous croyons que les décrocheurs peuvent combler en partie ce besoin si on leur donne la chance de découvrir ce qu'est le multimédia. » (SI) ■

Commerce électronique : à quand le boom ?

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Le commerce électronique devrait se développer au Québec au cours des prochaines années, mais bien malin celui qui pourra prédire l'ampleur du phénomène.

Selon Alain Robitaille,

analyste du marché de travail à la **Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec**, le secteur est trop embryonnaire pour que l'on puisse obtenir des données pertinentes sur l'emploi et le chiffre d'affaires des entreprises qui se livrent au commerce électronique. Cho-

se certaine, plusieurs éléments sont en train de se mettre en place pour favoriser le développement de ce secteur économique.

Selon les prévisions, la *Cité du commerce électronique* au centre-ville de Montréal devrait accueillir 20 000 personnes d'ici 2005. Copiée sur

le modèle de la *Cité du multimédia*, elle permettra aux entreprises de bénéficier de crédits d'impôts sur les salaires pendant 10 ans à la condition qu'elles créent autant de nouveaux emplois qu'il y aura d'employés *relocalisés*.

« Après une période euphorique où tout le monde voulait se

lancer dans le commerce électronique, on cherche plutôt, après quelques échecs retentissants, à trouver une façon de faire qui soit rentable et efficace », affirme M. Robitaille.

On peut tout de même s'interroger sur ce qui freine les entreprises à se lancer dans le commerce électronique. « El-

les trouvent que la tâche est lourde et elles n'ont pas les ressources humaines nécessaires pour y arriver », explique Alain Robitaille.

En effet, le secteur étant jeune, peu de gens ont acquis une expertise dans le domaine. Pour pallier le problème, les institutions d'enseignement privées et publiques sont en train de développer une offre de formation en lien avec les besoins de l'industrie.

Entre autres, l'**École des Hautes Études Commerciales (HEC)** propose depuis septembre dernier un diplôme d'études supérieures en commerce électronique qui peut mener à l'obtention d'un MBA. Le programme aborde autant les aspects de la gestion du commerce électronique que ceux liés à la technologie. Selon **Jacques Nantel**, professeur en marketing aux HEC, les entreprises cognent déjà à la porte pour recruter les futurs diplômés.

À l'**Institut du commerce électronique**, on s'apprête à rendre plus accessibles les différents programmes de formation et de certification en les offrant dans Internet.

De quel type de travailleurs le secteur aura-t-il besoin au cours des prochaines années ? « On recherche des gens qui seront en mesure de monter un plan d'affaires, particulièrement dans la dimension du développement de marché, affirme Jacques Nantel. Si les entreprises possèdent les technologies et, dans une moindre mesure, les capacités de financement, elles ont plus de difficulté à évaluer la rentabilité d'un projet de commerce électronique. »

« Le commerce en ligne aura un impact sur la création d'emplois dans plusieurs secteurs, ajoute Alain Robitaille. Les ingénieurs et les techniciens affectés à la création ou au maintien des infrastructures vont être en demande. Toute la chaîne de production du multimédia sera aussi sollicitée. Les spécialistes de l'installation et de l'entretien de réseaux informatiques seront aussi en demande de même que les analystes et programmeurs.

« Par ailleurs, comme on voudra faire circuler l'information à grande vitesse, cela favorisera la recherche dans le domaine de la fibre optique. De plus, il faudra s'assurer de la vente des produits. Les métiers liés à la commercialisation (représentants, directeur des ventes, etc.) seront recherchés.

Selon une étude du **CEFRIO**, deux millions de Québécois adultes auraient utilisé Internet au cours d'une semaine type entre novembre 1999 et janvier 2000. « On atteint ainsi une masse critique qui permet d'espérer un développement du commerce électronique, » dit M. Robitaille. ■

www.TechnoCap.com

TechnoTitans Wanted

Si vous êtes une personne sachant faire bouger les affaires technologiques, avec un talent sans limite & êtes heureux, infatigable, formidable et travaillez @ une vitesse « web »

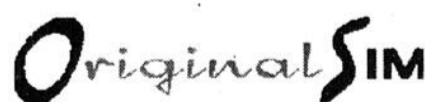
we want you !

TechnoCap est une compagnie de capital de risque qui développe les compagnies technologiques de classe mondiale dans un environnement ouvert à une vitesse « web ».

Les TechnoAffiliées dans lesquelles TechnoCap a investi sont à la recherche de :

Spécialiste Capital de Risque (TechnoRainmaker)
Directeurs Conseil Démarrage (TechnoGrayHair)
Président (eCEO)
VP R&D (Product Development & Program Management)
Ingénieurs Optique/Photonique
Gods and Gurus de logiciels
Architectes de Systèmes
Designers ASIC
Développeurs IP
VP Marketing
VP Finance
VP Ventes
Écrivains de Brevets
Conseil Corporatif
Gestionnaires de Projets
Spécialiste Digital Marcom
Webmestre Viral Marketing
Recruteur Spécialiste Techno

Adressez votre cv à eResume@TechnoCap.com



Les ouvriers spécialisés en aérospatiale sont en demande

La croissance de l'emploi est conforme à l'intense activité de l'industrie

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Depuis 1993, l'industrie aérospatiale a connu une croissance de l'emploi de plus de 33 % et cette poussée fulgurante est loin d'être terminée. Avec une hausse moyenne du chiffre d'affaires de 10 % par année, le secteur connaît un niveau d'activité intense qui permet la création de nombreux nouveaux postes.

Au Québec, l'industrie aérospatiale, qui se classe au sixième rang au niveau mondial, embauche actuellement 42 300 travailleurs répartis au sein de quelque 250 entreprises. « On prévoit une hausse annuelle des effectifs de 3 % environ, affirme **Carmy Hayes**, conseiller en formation au **Conseil d'adaptation de la main-d'oeuvre en aérospatiale du Québec (CAMAQ)**. Les deux tiers de ces nouveaux postes concernent des ouvriers spécialisés. On a notamment besoin de monteurs de structures, de monteurs de câbles et de circuits imprimés. »

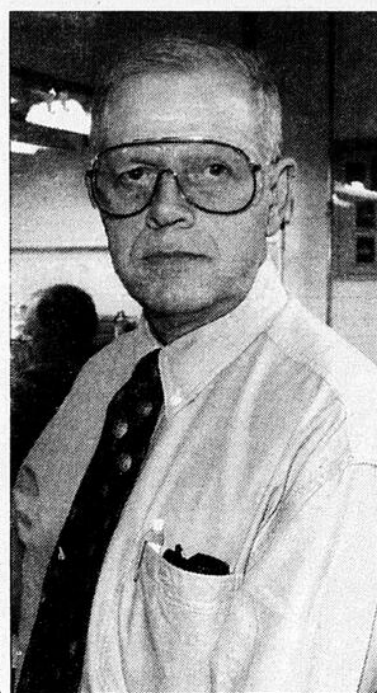
Selon M. Hayes, les perspectives s'annoncent bonnes pour plusieurs années encore, particulièrement à cause de l'accroissement du trafic aérien pour des trajets courts. « Aujourd'hui, les gens ont besoin de se déplacer plus rapidement. Ils vont maintenant privilégier l'avion pour des trajets qui se faisaient habituellement en autobus ou en voiture. Cela crée une demande pour des avions plus petits de 70 à 90 places. On a donc besoin de plus d'avions pour transporter le flot de passagers. »

Collaboration étroite

Au chapitre de la création d'emplois, c'est **Bombardier** qui mène le bal. Avec l'implantation de sa nouvelle usine à Mirabel, ce sont plus de 1 700 emplois qui seront créés d'ici 2003. Mais il n'y a pas que les manufacturiers qui embauchent. Selon les prévisions de main-d'oeuvre du CAMAQ, les entreprises du secteur de la sous-traitance créeront plus de 60 % des nouveaux emplois au cours des prochaines années.

Dans l'ensemble, les entreprises ne connaissent pas de problème de recrutement pour les postes d'ouvriers spécialisés. « Nous travaillons en étroite collaboration avec les écoles de formation à qui nous communiquons régulièrement nos projections de besoins en main-d'oeuvre », explique **Yves Legault**, chef de service en formation chez Bombardier Aéronautique.

Ainsi, les finissants de l'**École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (EMAM)** et de l'**École nationale d'aérospatiale** sont pratiquement assurés de se trouver un emploi à la fin de leur formation.



▲ **Carmy Hays** : « On prévoit une hausse annuelle des effectifs de 3 % environ. Les deux tiers de ces nouveaux postes concernent des ouvriers spécialisés. »

Plusieurs sont même recrutés avant d'avoir leur diplôme en poche. « Les écoles suffisent à la demande présentement, mais elles doivent faire des efforts pour soutenir le rythme de croissance de l'industrie », reconnaît Carmy Hayes. (voir texte page 12)

Expérience recherchée

La situation est toutefois différente en ce qui concerne les travailleurs qui comptent plusieurs années d'expérience. Ceux-ci se font rares sur le marché de l'emploi et les entreprises se les arrachent. « L'Estrie est notamment à la recherche de candidats expérimentés pour combler des besoins ponctuels afin de lancer de nouveaux projets », affirme **Charles Dieudé**, directeur, aérospatiale et défense, au ministère de l'**Industrie et du Commerce (MIC)**.

Les besoins se font particulièrement sentir dans le domaine de l'informatique. Selon les données du CAMAQ, entre 1998 et 2001, on prévoyait la création de plus de 200 postes pour des spécialistes du développement de logiciel, de modélisation en temps réel, de simulation de vol.

« Les universités ont de la difficulté à répondre à la demande, explique M. Hayes. On semble connaître un fléchissement du nombre d'inscriptions, une situation que l'on peut attribuer à la bonne performance de l'économie. Comme les jeunes se trouvent plus facilement un emploi, ils sont moins portés à poursuivre leurs études. On perd ainsi de bons éléments. » ■

NOUS FORMONS CEUX ET CELLES QUI FABRIQUENT LES AVIONS !

Montage-câblage en aérospatiale
DEP, 945 heures

Montage mécanique en aérospatiale
DEP, 1 035 heures

Montage de structures en aérospatiale
DEP, 975 heures

Techniques d'usinage
DEP, 1 800 heures

Outillage
900 heures

Usinage sur machines-outils à commande numérique
ASP, 885 heures

Perfectionnement sur le logiciel MASTERCAM et sur la machine à mesurer les coordonnées tridimensionnelles (CMM)

Formation sur mesure
Circuits imprimés
Fibres optiques
Peinture aérospatiale
Rembourrage d'aéronef
Traitement de surface
Finition intérieure d'aéronef

Séances d'information
mardi et jeudi à 9 h

Inscrivez-vous!

L'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, une longueur d'avance!



École des métiers de l'aérospatiale de Montréal
5300, rue Chauveau
Montréal H1N 3V7
Tél. : 596-AERO
☎ L'Assomption

Commission scolaire de Montréal

000211

SUNGARD® EMS

Développeur de BrokerWare™, outil de courtage électronique et de distribution d'information boursière utilisé par les plus grandes firmes de courtage.

SunGard EMS est une entreprise en pleine expansion qui vous donne la possibilité d'utiliser vos talents dans une atmosphère à la fois stimulante et décontractée. Nous offrons des salaires compétitifs ainsi qu'une gamme d'avantages sociaux intéressants tels que : programme d'achat d'actions SunGard (NYSE:SDS) et programme d'aide à l'achat d'ordinateur personnel.

- **PROGRAMMEURS-ANALYSTES**
 - Client/serveur (C, UNIX, TCP/IP)
 - Internet (C, HTML, JavaScript)
 - Bases de données (C, SQL, Oracle)
- **ADMINISTRATEURS et TECHNICIENS UNIX**
 - (AIX, SCO, Solaris, Alpha, Linux)
- **ADMINISTRATEURS DE RÉSEAUX**
 - (UNIX, WAN, CISCO)
- **INTÉGRATEUR WEB**
 - (HTML, JavaScript)
- **ADMINISTRATEUR DE CODE-SOURCE**
- **RÉDACTEUR TECHNIQUE**
- **GESTIONNAIRES DE PROJETS**
- **COORDONNATEURS DE PROJETS**
- **SPÉCIALISTES SOUTIEN**

SunGard EMS, Service des ressources humaines
4200 boul. St-Laurent, Bureau 1100, Montréal, QC, H2W 2R2
www.ems.net • emscv@ems.net • fax 514.982.9476

Des institutions qui ont su s'adapter

L'École des métiers de l'aérospatiale va jusqu'à offrir des cours la nuit

Par Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

RÉSOLUMENT INTER-ENTREPRISES

BCE Emergis, les solutions de commerce électronique pour croître dans la nouvelle économie.



En tant que chef de file en solutions de commerce électronique à la fine pointe de la technologie, nous prenons de l'expansion à toute vitesse.

BCE Emergis: l'endroit idéal pour faire avancer votre carrière dans l'économie numérique.

Vous avez de l'expérience dans la conception, le développement ou le soutien technique de solutions de commerce électronique? Vous avez également l'habileté, la créativité et la vision qu'il faut pour permettre aux entreprises les plus performantes de tirer profit du potentiel de la technologie inter-entreprises? Alors, nous aimerions vous connaître.

Visitez la page Carrières du site www.emergis.com. Vous y trouverez tous les renseignements pour propulser résolument votre carrière vers les plus hauts sommets du commerce inter-entreprises.

Développement des produits et intégration > Opérations, réseaux et administration des systèmes > Planification, recherche et développement > Projets et alliances stratégiques > Gestion des produits et Communications marketing > Support à la clientèle et centre d'appel > Ventes et spécialistes de marchés > Administration

www.emergis.com



Depuis quelques semaines, l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (ÉMAM) offre des cours de nuit à ses étudiants.

« Il nous fallait prendre cette décision pour répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre de l'industrie », affirme Danièle Soulières, directrice de l'EMAM, une école-usine fondée en 1994 qui forme notamment des monteurs en mécanique, des monteurs de structures, des spécialistes de l'usinage et des opérateurs de machines-outils à commande numérique.

L'école travaille en lien étroit avec la majorité des grandes entreprises et des PME du secteur qui font part chaque année de leurs prévisions d'embauche selon les différentes catégories d'emploi.

Accueil favorable

Comment a été reçue l'idée d'ouvrir les portes de l'école 24 heures par jour?

« L'accueil a été favorable autant chez les professeurs que chez les étudiants, assure M^{me} Soulières. Plusieurs sont prêts à faire le compromis d'étudier la nuit pour accéder au marché du travail. Sinon, ils auraient été obligés d'attendre entre 12 et 18 mois avant de pouvoir entrer à l'école. De plus, on reproduit ainsi les conditions qui existent dans plusieurs entreprises du domaine de l'aérospatiale. »

Les horaires de cours s'étalent donc sur trois plages de huit heures durant la semaine. De plus, l'EMAM offre des cours de perfectionnement durant le week-end. Ainsi, l'école fourmille d'activités 24 heures par jour, sept jours par semaine.

Malgré tout, l'EMAM ne suffit pas à la demande. En effet, l'espace commence à manquer.

D'ici quelques semaines, l'institution d'enseignement projette donc de

faire l'acquisition d'une roulotte, ce qui lui permettra de donner de la formation sur les lieux des entreprises.

L'EMAM accueille entre 800 et 1 000 étudiants par année. « Avec le groupe de nuit, on pourrait atteindre le chiffre de 1 200 finissants », ajoute M^{me} Soulières en précisant que le taux de placement des diplômés frôle 100 %.

La solution adoptée par l'EMAM vise à répondre aux besoins actuels de l'industrie. Il n'est pas question de maintenir cette nouvelle plage horaire si le niveau d'activité diminue dans le secteur.

« Notre mission, c'est de former la main-d'œuvre mais on n'en formera pas plus que le marché en a besoin. On pourra alors abolir le groupe de nuit », assure la directrice.

Besoins criants

D'un autre côté, à l'École nationale d'aéronautique (ENA) du Cégep Édouard-Montpetit, on n'a pas encore institué de cours de nuit, mais la question a été soulevée récemment.

« Avec nos 1 500 étudiants aux programmes réguliers, on répond actuellement à la demande, explique Lucie Cousineau, directrice de l'ENA. Les besoins seront toutefois plus criants à l'hiver. Il nous faudra alors soit agrandir l'école, soit adopter un horaire de nuit. »

L'ENA forme des techniciens en construction d'aéronefs, en avionique et en entretien aéronautique. « Nous offrons des champs complémentaires à ceux dispensés par l'EMAM », affirme M^{me} Cousineau.

L'institution donne également des cours de formation continue où elle enregistre une forte augmentation des inscriptions.

« On connaît une croissance des besoins des entreprises dans ce domaine. Environ 1 500 élèves sont inscrits dans nos quatre programmes de formation. En janvier 2001, nous offrirons huit programmes », précise M^{me} Cousineau. ■

Branché sur le monde

- Acheteur-planificateur
- Planificateur de production
- Technicien de laboratoire (métallurgie)
- Ingénieur, poinçonnage et matrices
- Ingénieur, moulage
- Ingénieur, automatisation
- Comptable

www.fciconnect.com

Pour FCI, deuxième fabricant de connecteurs au monde, la connexion, c'est bien plus qu'un produit. C'est un état d'esprit. C'est la volonté de faire reculer les frontières. Chaque jour, nous poursuivons cet objectif. Et nous y arrivons, grâce à la versatilité de notre vaste équipe, répartie dans 29 pays, et, bien sûr, à une technologie de pointe adaptée aux besoins de notre clientèle internationale.

Si vous croyez, comme nous, que la connexion, c'est aussi le désir de créer des liens, venez vous joindre à FCI.

