

SEPTEMBRE 2001

Recrutement

CONVERGENCE

Emplois
Emplois

Des besoins urgents de relève



CARRIÈRES LES AFFAIRES
www.lesaffaires.com



Avez-vous pensé faire carrière en assurance ?

Saisissez l'occasion de vous joindre à l'équipe d'Assurances générales Banque Nationale. Nous sommes une entreprise récente en pleine croissance qui offre aux consommateurs des produits et services d'assurance de dommages. Notre service à la clientèle dynamique, dont le mandat est d'identifier les besoins de nos clients, de les conseiller et d'offrir la protection d'assurance appropriée, n'attend que vous !

Conseillers en assurance automobile

- Nous vous offrons :
- Un milieu de travail qui offre une qualité de vie supérieure en plein cœur de l'activité montréalaise
 - Des défis stimulants au sein d'une entreprise en constante évolution
 - Des possibilités d'avancement des plus intéressantes
 - Une rémunération concurrentielle incluant un programme de bonification visant à reconnaître les résultats de vente
 - Un programme complet d'avantages sociaux et bancaires incluant un programme de participation aux bénéfices
 - Un programme de formation complet et rémunéré menant à l'obtention d'un certificat d'agent en assurances de dommages des particuliers

- Nous vous recherchons si vous :
- Êtes dynamique, persuasif et avez de l'entregent
 - Avez un talent manifeste pour la vente
 - Avez de bonnes aptitudes à la communication
 - Montrez une bonne capacité d'écoute
 - Êtes bilingue (un atout)
 - Possédez un DEC, un AEC en assurance de dommages ou un DES avec quatre années d'expérience en assurance de dommages ou un permis

Alors n'hésitez plus et faites parvenir sans faute votre C.V. au numéro suivant, en indiquant le titre du poste et le numéro de référence 4199.

Télécopieur : (514) 394-8129 • www.bnc.ca/carrieres



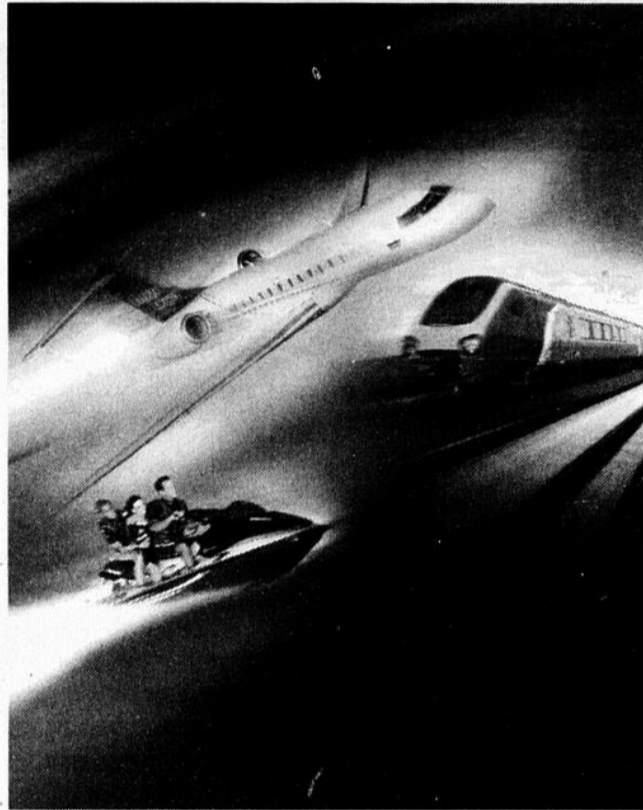
**ASSURANCES GÉNÉRALES
BANQUE NATIONALE**
Cabinet en assurance de dommages

ASSURANCES GÉNÉRALES BANQUE NATIONALE
respecte l'équité en matière d'emploi.

BOMBARDIER



O n v o u s t r a n s p o r t e



Bombardier Inc., une société manufacturière et de services diversifiée, est un chef de file mondial dans la fabrication d'avions d'affaires, d'avions de transport régional, de matériel de transport sur rail ainsi que de produits récréatifs motorisés.

Elle fournit également des services financiers et de gestion d'actifs. La Société emploie 79 000 personnes dans 24 pays dans les Amériques, en Europe et en Asie-Pacifique. Le chiffre d'affaires de Bombardier pour l'exercice clos le 31 janvier 2001 s'élevait à 16,1 milliards \$.

Chez Bombardier, notre mission est claire : être un chef de file mondial dans chacun des marchés où nous sommes actifs. Nous concrétisons cette mission avec le concours de notre principale force : nos employés. Notre croissance impressionnante est le fruit de l'engagement, de l'esprit d'entrepreneurship et du dynamisme de nos employés.

Les organisations de classe mondiale ont besoin d'employés de classe mondiale. Si vous êtes à la recherche d'une carrière qui offre constamment de nouveaux défis, des occasions de vous distinguer par vos talents, si vous avez l'esprit d'équipe et si vous êtes innovateur et orienté vers les résultats, alors vous avez les qualités que nous recherchons.

Notre succès repose sur nos gens

Si vous êtes au début de votre carrière ou un professionnel chevronné et que vous désirez en savoir plus sur Bombardier, nos activités et les occasions de carrière que nous offrons ou que vous aimeriez postuler en ligne, visitez notre site Web :

www.bombardier.com

Si vous êtes à la recherche d'une carrière passionnante - non pas seulement d'un emploi - montez à bord!

www.bombardier.com

La croissance des technos se maintient malgré tout



Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Le ciel s'est assombri sur le marché du travail au cours des derniers mois. Et il n'y a pas que les annonces successives de pertes d'emplois dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui font craindre un repli de l'économie.

« Des signes très nets de ralentissement économique ont commencé à se manifester au cours du deuxième trimestre de l'année 2000 », affirme **Normand Roy**, coordonnateur du **Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)**.

De fait, la croissance de l'emploi a été moins forte que prévu en 2000. Au lieu des 90 000 nouveaux postes attendus, le Québec a gagné quelque 80 000 emplois.

C'est ce qu'on peut lire dans un document intitulé *Revue du nouveau marché du travail* publié récemment par le CETECH.

Le tableau n'est cependant pas tout noir puisque le taux de chômage a atteint son niveau le plus bas depuis 1975 et qu'il se maintient à 7 % depuis plusieurs mois.

Selon M. Roy, les pertes d'emplois annoncées par les entreprises du secteur des

TIC ne seront pas aussi nombreuses qu'on veut bien le laisser croire.

Jusqu'à maintenant, ces pertes n'ont pas influencé à la hausse le taux de chômage. « Jusqu'à un certain point, je pense que les entreprises en annoncent plus qu'elles ne vont en faire en réalité, affirme-t-il. Il faut comprendre que ces annonces sont principalement destinées aux marchés financiers : les entreprises veulent ainsi démontrer qu'elles contrôlent la situation. »

En outre, estime M. Roy, un bon nombre de ces emplois ne disparaîtront pas puisque les entreprises vont procéder par impartition. « Les travailleurs seront donc embauchés par des sous-traitants. Enfin, comme on l'a constaté au début des années 90, la rationalisation se fait moins par des coupures de postes que par la non-embauche. Malgré tout ça, il est certain qu'il va y avoir encore des pertes d'emplois dans les TIC, » souligne-t-il.

Finie la croissance de l'emploi : tant mieux !

Sylvie Gagnon, directrice générale de **TECHNOCompétences**, abonde dans le même sens. « On entrevoit encore des mouvements de fusions et d'acquisitions de même que de la contraction. Ce qui est fini, c'est la croissance exponentielle de l'emploi. Et c'est tant mieux ! » lance-t-elle.

Selon M^{me} Gagnon, la tendance à la surenchère est en train de diminuer. « On arrive à un équilibre, ce qui permet aux PME de souffler un peu. Celles-ci n'avaient pas la pos-

sibilité d'attirer les travailleurs avec de généreuses options d'achat sur des blocs d'actions comme le faisaient les entreprises publiques.

« Par ailleurs, on assiste à un changement de philosophie. Auparavant, le coût de production avait moins d'importance que la capacité de sortir le produit. On embauchait donc à la pelle. Aujourd'hui, on surveille davantage les coûts. »

Même s'il se montre optimiste, M. Roy croit que la période de turbulences n'est pas terminée. « Je pense qu'on va faire un atterrissage en douceur et que l'économie va repartir vers le milieu de l'année 2002 sans qu'il y ait eu trop de dégâts. Mais on garde l'oeil ouvert. Ce qui nous aide pour le moment, c'est l'allègement de la fiscalité. Ça apporte un peu d'oxygène », explique-t-il.

Selon le coordonnateur du CETECH, certains secteurs d'activité vont écoper plus que les autres. « Tout ce qui est lié à la fabrication des biens est plus sensible à la conjoncture, affirme-t-il. De façon générale, les employeurs font preuve de prudence. L'embauche ralentit



Sylvie Gagnon : « On entrevoit encore des mouvements de fusions et d'acquisitions de même que de la contraction. Ce qui est fini, c'est la croissance exponentielle de l'emploi. Et c'est tant mieux ! »

légèrement et le nombre d'heures travaillées diminue. C'est un indicateur encore plus sensible que le niveau de l'emploi. »

Les TIC en croissance

Malgré la fin du boom dans les TIC, il reste que les entreprises de haute technologie n'ont jamais créé autant d'emplois qu'au cours des cinq dernières années.

Selon le CETECH, ce secteur a contribué à la création d'un emploi sur quatre entre

1996 et 2000. Regroupant 5 % de la main-d'oeuvre active, il y a maintenant plus de travailleurs dans ce secteur que dans les domaines de la finance et des assurances de même que dans la construction.

« Sur un horizon à long terme, on anticipe une croissance de l'ordre de 6 à 8 % par année, précise M. Roy. C'est un rythme soutenu, mais pas aussi emballé qu'à la fin des années 90 où la hausse était de 25 % environ. À l'époque, il y avait la question du

bogue de l'an 2000 et la percée d'Internet qui ont contribué à une croissance impossible à soutenir. »

Une nouvelle préoccupation

Selon M^{me} Gagnon, la situation est toutefois préoccupante en ce qui a trait au bassin de nouveaux diplômés pour combler les postes disponibles.

En effet, les jeunes semblent boudier les programmes de formation en informatique. Au collégial, on accuse une baisse des demandes d'admission de 19 %, constate la directrice générale.

Pour accéder plus vite au marché du travail, les jeunes optent pour de la formation à voie rapide comme des diplômes d'études professionnelles (DEP) et des attestations d'études collégiales. Un calcul qui ne rapporte pas à moyen terme, estime M^{me} Gagnon.

« Ces programmes constituent des compléments de formation, dit-elle. Le diplôme d'études collégiales et le baccalauréat représentent une meilleure garantie d'emploi. C'est ce que les employeurs recherchent. » ■

ABÉCASSIS

NOS SERVICES

- ✓ Recherche de cadres
- ✓ Assistance au recrutement
- ✓ Conseil en sélection
- ✓ Coaching

NOTRE ÉQUIPE

- ✓ Pauline P. Abécassis
- ✓ Anne-Marie Medeiros
- ✓ Paula Brami

CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES

507, place d'Armes, Bureau 240, Montréal (Qc) H2Y 2W8
Téléphone: (514) 842-8213 Télécopieur: (514) 842-8128
info@abecassis.com www.abecassis.com

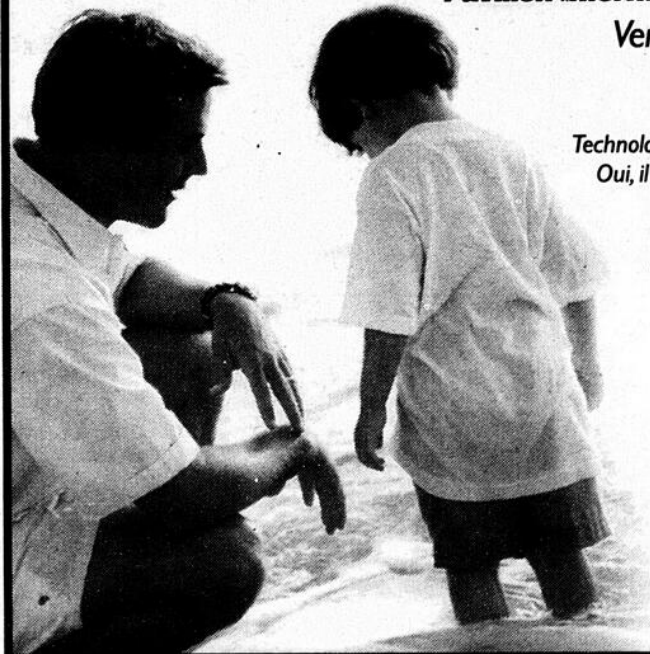
Notre centième embauche

Nous y sommes presque arrivés!

Il ne manque que deux personnes pour atteindre un effectif de 100 employés. Nous allons rencontrer l'éventuel 100e membre de l'équipe AD OPT à l'**Événement Carrières, Pavillon Informatique et Multi-Média les 19 et 20 septembre.**

Venez nous y rencontrer, vous aurez l'opportunité de vous y démarquer!

Technologies AD OPT n'est pas une entreprise d'informatique traditionnelle. Oui, il est vrai que nous développons des solutions informatiques à la fine pointe de la technologie, et que nous sommes cotés à la Bourse de Toronto. Mais là se termine la ressemblance, car au-delà des applications que nous développons, chez AD OPT nous préconisons un environnement positif et productif qui favorise le bien-être de ce qui constituent notre plus grand atout — nos gens.



AD OPT

3535 chemin Queen Mary, bureau 650, Montréal, Québec, H3V 1H8

www.ad-opt.com

Vaste opération de recrutement dans la fonction publique

Au Québec, le quart des 67 000 fonctionnaires aura pris sa retraite d'ici 2010 et la moitié, d'ici 2015

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Tant à Québec qu'à Ottawa, l'heure de l'embauche a sonné dans la fonction publique : c'est par milliers que les gouvernements vont recruter de nouveaux candidats au cours des prochaines années pour rajeunir leurs effectifs.

Au Québec, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le quart des 67 000 fonctionnaires aura pris sa retraite d'ici 2010 et la moitié, d'ici 2015. Au total, 33 500 employés devraient quitter le gouvernement québécois en 15 ans.

Les besoins d'embauche se feront donc ressentir dans

l'ensemble de la fonction publique bien que la saignée soit plus importante dans certains ministères. C'est le cas du ministère de la Santé et des Services sociaux, de l'Éducation et du Transport.

Certaines catégories d'emploi sont également plus touchées que d'autres, notamment le personnel cadre

et les membres de la haute direction.

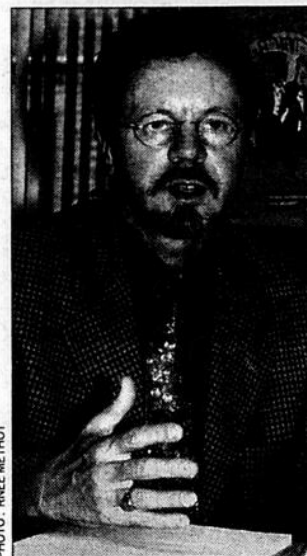
« Avec une moyenne d'âge de 50 ans, c'est le groupe d'employés le plus âgé. Au cours des cinq prochaines années, ce sont eux qui vont partir en plus grand nombre », explique Richard Tanguay, directeur des politiques de la recherche et du développement au Conseil du Trésor.

Ainsi, l'ISQ estime que d'ici 2005, 20 % des quelque 4 000 cadres auront pris leur retraite. En 2010, il ne restera plus que la moitié des effectifs actuels.

« On a un bon bassin de remplacement pour les cadres, poursuit M. Tanguay. Il est composé du groupe professionnel qui compte environ 15 000 personnes. Le problème, c'est qu'il s'agit là aussi d'un groupe de fonctionnaires vieillissants avec une moyenne d'âge de 47 ans. On est donc en train d'élaborer des programmes de relève. »

Programme de mentorat

Au début de l'été, le ministre d'État à l'Administration et à la Fonction publique, Sylvain Simard, annonçait de nouvelles mesures



Richard Tanguay, du Conseil du Trésor : « On veut identifier des individus qui sont en fin de carrière pour qu'ils parrainent de jeunes fonctionnaires. »

évaluées à 6,4 M\$ pour favoriser le recrutement. Parmi ces programmes, le gouvernement mettra sur pied à l'automne un projet-pilote de mentorat pour assurer le transfert d'expertise.

« On veut identifier des individus qui sont en fin de carrière pour qu'ils parrainent de jeunes fonctionnaires. Cela permettra à ces derniers de se familiariser plus rapidement avec l'appareil de l'État et de gravir les échelons. Dans un premier temps, ce programme touchera 200 postes, et on espère qu'il soit implanté sur une plus large base », explique M. Tanguay.

« Quand il y a eu les programmes incitatifs à la fin des années 90, on a assisté à des départs massifs à une seule date. C'était alors plus difficile de gérer la perte d'expertise.

Aujourd'hui, sachant où et quand s'effectueront les départs, on va pouvoir préparer des campagnes de recrutement plus ciblées et, ainsi, favoriser le transfert d'expertise », dit-il.

Nouvelles stratégies d'embauche

Par ailleurs, au cours des derniers mois, la fonction publique a lancé des campagnes de recrutement tous azimuts afin de se constituer une banque de candidats qualifiés pour répondre aux besoins de remplacement.

« Bon an mal an, nous comptons 1 500 postes réguliers et 5 000 occasionnels, précise M. Tanguay. Jusqu'à maintenant, on n'organisait pas de concours pour les employés occasionnels, mais on veut changer nos façons de faire. Dorénavant, toutes les personnes que nous embauchons devront se qualifier dans le cadre d'un concours de recrutement. On veut ainsi se constituer une réserve pour faire face aux besoins ponctuels. »

Le gouvernement doit toutefois développer de nouvelles stratégies de recrutement pour attirer les candidats, les jeunes surtout. Une étude menée récemment par *Force Jeunesse*, un regroupement de jeunes travailleurs et professionnels, démontre que la fonction publique québécoise compte seulement 13,6 % d'employés de moins de 35 ans comparativement à 20,4 % à Ottawa.

« Avec la reprise économique, beaucoup d'employeurs sollicitent le même bassin de main-d'oeuvre. Il faut donc faire de plus en plus d'efforts et avoir des stratégies d'embauche plus musclées », explique M. Tanguay. ■



ACF
RESSOURCES HUMAINES À L'ÉCOUTE DE VOS BESOINS

La clé de notre succès

C'est en comprenant bien nos clients, leur culture d'entreprise, leur milieu de travail et leurs exigences que nous pouvons cibler les candidats qu'ils recherchent. C'est pourquoi nous respectons chez nos candidats, leurs valeurs, leurs compétences, leurs expériences professionnelles et leurs aspirations en tant qu'individus.

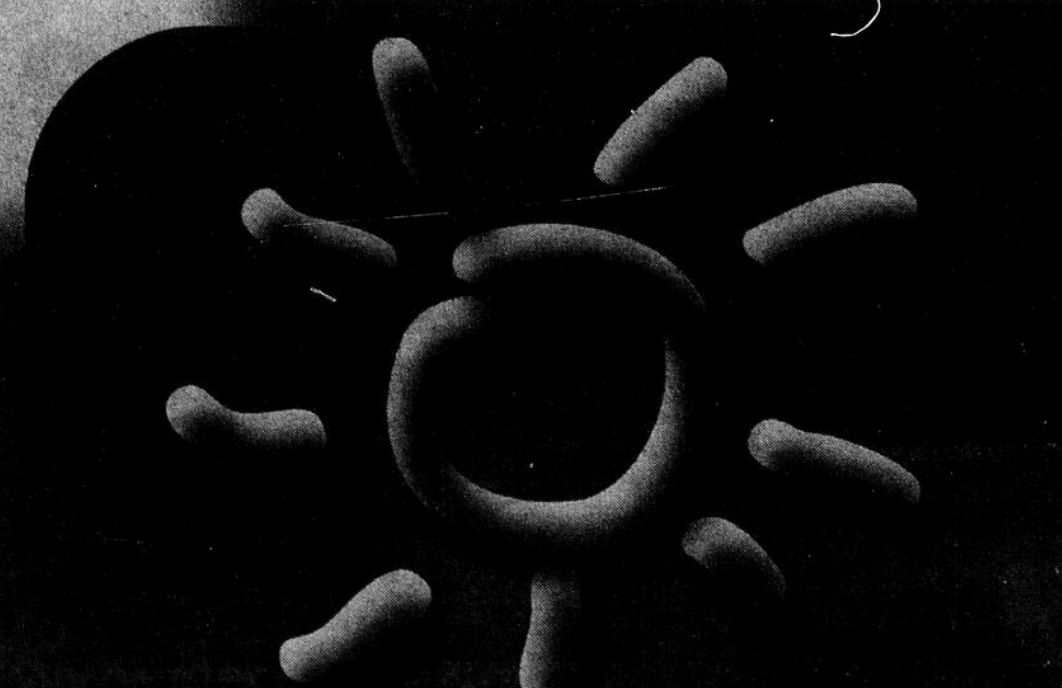
<p>Recrutement et placement de personnel permanent, temporaire et contractuel et services d'impartition.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Administration • Bureautique • Comptabilité et finances 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines • Communications • Multimédia
---	---	---

Notre équipe de conseillères a comme souci constant l'efficacité et la qualité.

À l'écoute

ACF RESSOURCES HUMAINES
1010, Sherbrooke Ouest, bureau 405, Montréal (Québec) H3A 2R7
Téléphone : (514) 845-5150 • Télécopieur : (514) 845-7622
315 Av. Dorval, bureau 105, Dorval (Québec) H9S 3H6
Téléphone : (514) 633-8111 • Télécopieur : (514) 633-8226

WWW.ACF-RH.CA
Courriel : info@acf-rh.ca



La passion des gens

Adecco

Placement et recrutement de personnel

Québec • Laval • Montréal • Sherbrooke • Saint-Laurent • Longueuil
Chicoutimi • Vieux-Montréal • Granby • Saint-Hyacinthe

(514) 845-4255 • www.decouvrez.qc.ca

Cadres / Professionnels / Directeurs Vous cherchez un salaire de 40 à 350 KS CARRIÈRES LOCALES, NATIONALES ET INTERNATIONALES

Un défi professionnel qui fait appel à vos goûts, vos intérêts, vos expériences, vos réalisations a une importance sur l'ensemble de votre vie et celle de votre famille! La majorité des emplois ne sont pas annoncés.

Trop de gens laissent la gestion de leur carrière au hasard!

Nos méthodes de marketing vous aident à prendre le contrôle et à rendre le processus de transition plus facile, plus rapide et mieux ciblé, en fonction de vos facteurs de succès.

Vous voulez vraiment assurer et améliorer votre carrière. Télécopiez votre curriculum vitae dès aujourd'hui, ou mieux encore, téléphonez afin d'obtenir un rendez-vous, sans frais ni obligation.

Haldane bernard
FONDÉE EN 1947 associates

Plus de 100 bureaux
Canada - USA - R.U.
Nous ne sommes pas
une agence de placement.

Tél. (514) 938-0578
Télec. (514) 938-9165

Courriel : bhaldane@bha.attcanada.net

1250 René-Lévesque Ouest, #2335
Montréal, Qc H3B 4W8
www.jobhunting.com

Membre du Bureau d'Éthique Commerciale de Montréal

Des milliers de postes à combler au gouvernement fédéral

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

À Ottawa, on estime que ce sont entre 4 500 et 7 000 fonctionnaires qui prendront leur retraite chaque année d'ici 2010, selon **Denise Amyot**, directrice générale du programme de recrutement à la **Commission de la fonction publique**.

Actuellement, la fonction publique fédérale emploie plus de 140 000 fonctionnaires qui sont répartis dans les 78 ministères et organismes gouvernementaux. Leur moyenne d'âge dépasse 40 ans. Le gouvernement canadien entreprend donc une vaste campagne de recrutement pour combler les postes vacants et rajeunir ses effectifs.

Déjà, d'importants besoins se font sentir dans plusieurs catégories d'emploi. Selon **M^{me} Amyot**, parmi les postes les plus recherchés, on peut mentionner les ingénieurs comptant entre deux et cinq ans d'expérience, les chimistes, les biologistes et les biochimistes. Il y a également une forte demande pour les traducteurs.

« D'ici 2004, le gouvernement doit mettre en ligne sur son site Internet une grande quantité d'informations sur l'ensemble de ses services, et tout doit être traduit. Cela crée un besoin immense pour des traducteurs et, par le fait même, pour des spécialistes des technologies de l'information », explique **M^{me} Amyot**.

La fonction publique a aussi des postes à combler pour des jeunes mathématiciens, des vétérinaires, des économistes et des infirmières en début de carrière. Par ailleurs, pour procéder à l'embauche de tout ce nouveau personnel, le gouvernement veut également recruter en grand nombre des spécialistes en ressources humaines.

Cet automne, une campagne de recrutement continu sera mise en branle. Dans un premier temps, ce sont plus de 800 postes répartis dans 79 catégories d'emploi qui seront affichés sur le site www.emplois.gc.ca.

Pour rajeunir les effectifs, des campagnes sont aussi menées auprès des diplômés du post-secondaire. Selon **M^{me} Amyot**, les jeunes répondent bien à l'appel. « En 2000, plus de 11 000 diplômés ont postulé dans le cadre de cette campagne », indique-t-elle.

Ottawa a également mis en place une mesure pour favoriser le recrutement de jeunes universitaires embauchés pour un travail d'été. Chaque année, plus de 10 000 étudiants travaillent au gouvernement pendant la saison estivale. Même s'ils n'ont pas fini leurs études, les jeunes qui démontrent le potentiel nécessaire peuvent recevoir

une offre d'emploi liée à l'obtention de leur diplôme.

Assurer la transition

À l'instar de la fonction publique québécoise, le gouvernement fédéral fait lui aussi face à la problématique de la perte du savoir. Diverses

solutions sont envisagées pour remédier à la situation.

M^{me} Amyot précise que le gouvernement est notamment en train d'examiner la possibilité d'offrir des tâches réduites à certains fonctionnaires qui s'apprentent à partir afin qu'ils puissent se consacrer

à des activités de parrainage. Il est aussi question de jumeler un futur retraité avec son éventuel remplaçant qui pourrait ainsi transmettre son expertise.

La fonction publique doit faire face à un autre défi, soit améliorer son processus de

sélection. Un groupe de travail se penche actuellement sur ce dossier dont le mandat est d'élaborer des pistes de solutions pour simplifier et accélérer le recrutement.

« On développe actuellement un répertoire de gens préqualifiés dans certaines

catégories professionnelles, explique **M^{me} Amyot**. Grâce à notre service *SOS emplois*, une personne qui veut faire le saut dans la fonction publique reçoit un courriel l'avisant qu'un poste est disponible. On veut aussi mettre l'accent sur le recrutement en ligne. » ■

www.TechnoCap.com

TechnoBrainGain

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 des plus grandes compagnies de capital de risque qui développe les compagnies technologiques de classe mondiale dans un environnement ouvert, collaboratif, à une vitesse «web».

Gods et Gurus de logiciels

Directeur Conseil Démarrage (TechnoGrayHair)

Président (eCEO)

VP R&D (Dév. de Produits et Gestion de Programmes)

Ingénieurs Optique et MEMS

Architectes de Systèmes

Développeurs IP

Designers ASIC

VP Marketing

VP Finance

VP Ventas

Conseiller Corporatif

Écrivain de Brevets

Recruteur – Technique

Gestionnaire de Produits

WebMestre Viral Marketing

Marcom – Spécialiste Digital

e votre Résumé à

eResume@TechnoCap.com

BigBangwidth
the exabit netOptical™ company



HYPERCHIP
THE PLTARBI ROUTING COMPANY

VIPswitch
TERABIT OPTICAL MAN

BiblioMondo
The World's eLibrary Network

YottaYotta
The Yottabyte Netstorage Company

NetPCS
NETWORKS

FreeBalance

webPLAN

Des candidats frileux à l'idée de changer d'emploi ?

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Les annonces presque quotidiennes de mises à pied dans le secteur des technologies rendent-elles les candidats plus frileux à l'idée de changer d'emploi ?

« En fait, ce serait plutôt l'inverse, affirme **Tony Pittarelli**, directeur des affaires chez **Recrutement technologique Quantum**. Ils se montrent disponibles et sont ouverts à nos appels. Ils regardent aussi ailleurs. Face au contexte actuel, ils se demandent si l'entreprise où ils travaillent est stable. »

Selon **Louise Léonard**, présidente de **LL2 Léonard**, une société-conseil en recrutement et en gestion d'entreprises, les candidats acceptent de changer d'emploi à la condition qu'on leur offre un défi intéressant.

« Les gens ont parfois vécu des expériences négatives. Aujourd'hui, les employeurs doivent être très précis dans leur description de tâches. Avant de faire le saut, les candidats vont faire plusieurs

rencontres. C'est ce que l'on préconise de toute façon », soutient **M^{me} Léonard**.

Stéphane Jean, responsable du marketing chez **Adecco**, note lui aussi une évolution dans les critères de sélection des candidats pour ce qui est d'un éventuel employeur.

« Ils ne cherchent pas forcément le gros salaire ni l'entreprise la plus réputée. Aujourd'hui, on vend davantage la philosophie et la vision de l'employeur. Les gens vont privilégier une organisation qui correspond à leur personnalité, à leurs valeurs. »

De l'emploi chez les technos

Selon **M. Pittarelli**, pour attirer un candidat, une entreprise du domaine des technologies ne doit plus se fier sur le fait qu'elle met une table de billard à la disposition de ses employés ou sur d'autres considérations du genre.

« Les gens se questionnent davantage sur la clientèle de l'entreprise, ses sources de financement, depuis quand elle existe, etc. La machine à espresso ne va pas influencer

quelqu'un à changer d'emploi », soutient-il.

Si les grandes entreprises telles que **Nortel**, **Motorola** et autres sont sur le mode des coupures de personnel, les PME du secteur des hautes technologies poursuivent l'embauche, soutient **M. Pittarelli**. « Elles n'ont souvent que deux ou trois postes à combler. Ça ne fait donc pas les manchettes des journaux », lance-t-il.

Les nombreuses mises à pied ont toutefois fait accroître le bassin de main-d'oeuvre disponible, ce qui facilite la chasse aux bons candidats. « Alors qu'il y a huit mois, on n'avait souvent qu'une personne à proposer à un employeur, aujourd'hui, on en trouve trois ou quatre avec expérience », poursuit-il.

Salaires et avantages marginaux

Au chapitre de la rémunération, les salaires continuent d'afficher une légère courbe à la hausse, affirme **M^{me} Léonard** en précisant que le chèque de paie n'est pas le seul critère qui est pris en considération par les candidats. Ceux-ci

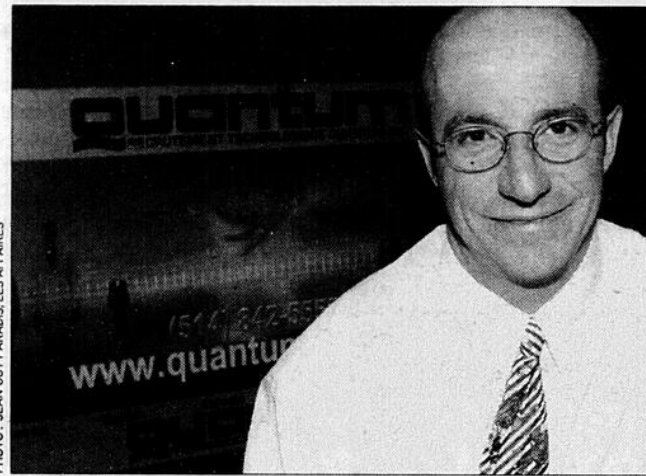


PHOTO: JEAN-GUY PARADIS, LES AFFAIRES

Tony Pittarelli : « Les candidats se montrent disponibles et sont ouverts à nos appels. Ils regardent aussi ailleurs. Face au contexte actuel, ils se demandent si l'entreprise où ils travaillent est stable. »

vont aussi évaluer les avantages marginaux.

« Ils vont s'informer des vacances, du programme d'assurance, du fonds de retraite, soit tout ce qui constitue la dentelle autour du salaire, précise **M^{me} Léonard**. La dernière récession a fait comprendre aux gens que ces aspects étaient aussi importants. »

Contrairement à ce que plusieurs pourraient penser,

la débandade des technos n'a pas forcément entraîné la chute des salaires dans ce secteur.

« Il n'y a pas eu de baisse des salaires pour les gens qui ont de l'expérience, constate **M. Pittarelli**. Ceux qui sont sans emploi doivent démontrer une certaine flexibilité, mais les employeurs font généralement des offres concurrentielles. » ■

LES AFFAIRES

Le journal LES AFFAIRES est publié par :
Publications Transcontinental inc.
1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24^e étage,
Montréal H3B 4X9 Téléphone : (514) 392-9000
Télécopieur public : (514) 392-4723
Télécopieur rédaction : (514) 392-1586
Courriel pub : pub@lesaffaires.com
Courriel réd : redaction@lesaffaires.com

Le cahier spécial est une réalisation du journal LES AFFAIRES.

Éditeur et rédacteur en chef : **Jean-Paul Gagné**
Directeur de l'information : **Jean Roy**
Responsable du contenu : **Yves Déry**

Publicité :
Directrice générale : **Joanne Proulx**
Dir. des opérations : **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 : 72,68 \$ / 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
MÉDIAS

Membre du Groupe Transcontinental G.T.C. Ltée
Impression : **Transcontinental-Transmag**
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) 392-1010

partenaire
de votre carrière
complice
de votre réussite^{MC}



venatus conseil ltée
courtiers en talents MD

Professionnels du recrutement de
cadres dans le domaine financier

www.venatus.com

job wings .com^{MC}

finance comptabilité gestion

Directeur programmes de placements	Venatus Conseil Courtiers en talents
Négociateur d'actions	Venatus Conseil Courtiers en talents
Analyste financier, contrôle et opérations	Provigo
Premier vérificateur interne	Venatus Conseil Courtiers en talents
Chef comptable	Les Systèmes Proxima Ltée
Conseiller en comptabilité	Caisse de dépôt et placement du Québec
Directeur Développement des affaires, réseau d'intermédiaires	Venatus Conseil Courtiers en talents
Directeur de l'information financière	Venatus Conseil Courtiers en talents
VP développement des affaires (ventes institutionnelles)	Venatus Conseil Courtiers en talents
Analyste senior - systèmes, administration et contrôle	Bombardier Inc.
Coordonnateur(trice), Relations avec les investisseurs	Molson Canada
Comptable divisionnaire	Uni-Sélect Inc.
Analyste financier - planification stratégique corporative	Banque Nationale du Canada
Conseiller(ère) aux investissements, secteur TI et télécom	Venatus Conseil Courtiers en talents
Directeur en certification comptable	Raymond Chabot Grant Thornton
Experts en certification comptable	Raymond Chabot Grant Thornton
Analyste aux organismes d'autoréglementation (2 postes)	Commission des valeurs mobilières du Québec
Acquisitions coordinator and analyst	Aerterm Management Inc.
Vérificateur(trice) senior, chef d'équipe	Ammar Cousineau Altman Télió Hadid

Les diplômés rêvent d'être fonctionnaires

Yves Déry

deryy@transcontinental.ca

Près du quart des étudiants des collèges et universités souhaiteraient travailler pour le gouvernement plus que tout autre type d'organisation, selon un sondage en ligne mené au printemps dernier par l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs.

La fonction publique est le premier choix de 23 % des futurs diplômés, devant les grandes sociétés internationales (21 %), les entreprises de taille moyenne (18 %) et les grandes entreprises canadiennes (15 %).

Les PME semblent boudées puisque seulement 6 % des étudiants ont dit vouloir y travailler, la même proportion que les organisations à but non lucratif. Enfin, 5 % rêvent de démarrer leur entreprise.

Preuve que l'argent ne fait pas le bonheur, le salaire ne se classe qu'au 9^e rang des critères de sélection d'un emploi. Les étudiants recherchent avant tout un travail stimu-

lant, qui leur permet de développer leurs connaissances et compétences. Suivent le lieu du travail, la sécurité d'emploi, les possibilités d'avancement et les congés payés.

Mais du rêve à la réalité, il y a tout un écart. Ainsi, 10 % seulement des 2 077 étudiants anglophones sondés se disent certains ou très certains de décrocher l'emploi désiré. La majorité, 57 %, en sont absolument incertains. De même, 72 % sont incertains d'obtenir un emploi qu'ils veulent vraiment. En fait, les jeunes semblent peu optimistes de pouvoir satisfaire leurs souhaits : 68 % sont incertains de trouver un emploi rapidement, 71 % un emploi qui répond à leurs attentes salariales, 65 % un emploi qui correspond à leur domaine d'études.

Les répondants affichent un assez bon degré de confiance quant aux perspectives d'emploi. Au moment du sondage, 31 % étaient plus optimistes qu'à l'automne 2000, et une proportion semblable a dit ne pas avoir changé d'opinion. ■



Nos gens. Au coeur de la puissance.

L'excellence, c'est bien plus que notre symbole : c'est la nature même de nos employés et de la technologie de renommée internationale qu'ils mettent au point. Portées par un talent exceptionnel, nos équipes conçoivent des produits qui se démarquent et sont utilisés, à l'échelle mondiale, par plus de 500 sociétés aériennes, 160 forces armées et 30 services de la marine. Plus que jamais déterminés à poursuivre notre expansion et à demeurer les chefs de file dans notre domaine, nous sommes par ailleurs heureux d'accueillir, à Montréal, le Centre international de la Division énergie de Rolls-Royce.

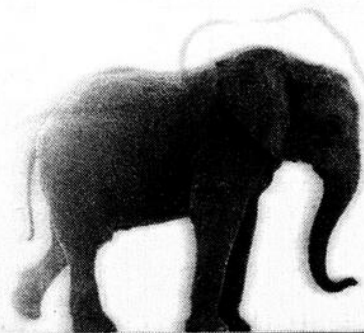
Chez Rolls-Royce, nous recrutons des gens comme vous, qui ont la passion du progrès. Qui souhaitent exercer leur créativité dans l'intérêt d'innover. Et qui savent transformer les obstacles en défis.

Joignez-vous à nous et voyez, vous aussi, vos projets les plus ambitieux prendre forme.



Rolls-Royce

VOYEZ
GRAND



www.inalco.com

VOYEZ LOIN.



INDUSTRIELLE ALLIANCE
ASSURANCE ET SERVICES FINANCIERS

© L'Industrielle Alliance Compagnie d'Assurance sur la Vie

Votre ambition n'a pas de limites, nous l'avons compris. C'est pourquoi, à l'Industrielle Alliance, nous vous donnons tous les outils pour réaliser vos ambitions, pour vivre une carrière solide, à la hauteur de vos attentes. Qu'il s'agisse de défis stimulants, de possibilités de formation exceptionnelles ou d'un milieu de travail dynamique et chaleureux, vous trouverez chez nous tout ce que votre vision vous permet de désirer.

EN VUE D'ÊTRE CONSIDÉRÉ POUR DES POSTES À VENIR, VEUILLEZ SIMPLEMENT DÉPOSER VOTRE PROFIL PROFESSIONNEL À LA PAGE CARRIÈRE DE NOTRE SITE WEB.

Le recrutement en ligne poursuit sa croissance exponentielle

Le site de *monster.ca* a enregistré une hausse de 141 % du nombre de CV reçus en six mois

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Les activités de recrutement en ligne progressent à une vitesse exponentielle. Des analystes prévoient que le chiffre d'affaires de cette jeune industrie s'élèvera à 4 milliards de dollars (G\$)

à l'échelle mondiale en 2003. D'autres évaluent ce chiffre à plus de 13 G\$. Au Canada, il pourrait atteindre 40 M\$ dans deux ans.

Si on cherche des données plus concrètes, le site canadien de recherche d'emploi *monster.ca* a enregistré une hausse de 141 % du nombre

de curriculum vitae au cours des six derniers mois.

« Nous dépassons le chiffre de 750 000 curriculum vitae sur les sites anglais et français de *monster.ca*, affirme Jennifer-Lee Thomas, directrice des communications. Notre objectif, c'est d'atteindre le chiffre de un million

d'ici la fin de l'année. »

Pour Louis Têtu, chef de la direction de **Recruitsoft**, une entreprise qui fournit des solutions de recrutement en ligne aux grandes entreprises, c'était écrit dans le ciel que le recrutement de la main-d'œuvre se ferait de plus en plus par le biais d'Internet.



Jennifer-Lee Thomas : « Nous dépassons le chiffre de 750 000 curriculum vitae sur les sites anglais et français de *monster.ca* »

VOUS ÊTES EN QUÊTE D'UN PROFESSIONNEL DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES OU DES RELATIONS INDUSTRIELLES...

...mettez de l'Ordre dans votre recherche!

L'Ordre vous offre un accès exclusif à un vaste réseau de candidats spécialisés dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des relations industrielles, tous membres agréés de l'Ordre.

Ce service vous assure ainsi l'avantage d'embaucher un conseiller en ressources humaines (CRHA) ou un conseiller en relations industrielles (CRIA). Ces deux titres reconnus et réservés par le Code des professions représentent une assurance qualité pour vous et votre entreprise.

Grâce à ce service inégalé par sa richesse, sa réputation et son efficacité, vous avez l'opportunité de choisir dans un bassin de près de 5000 candidats hautement qualifiés.



Ordre des conseillers
en ressources humaines
et en relations industrielles
agréés du Québec



Pour tous renseignements :

Johanne Casault
(514) 879-1636, poste 254
services@rhri.org

www.rhri.org

www.portail-rhri.com/emploi/

Unique au Québec !

« Le marché de l'emploi est basé sur l'offre et la demande. Jusqu'à maintenant, les moyens d'assortir les deux étaient très limités. Ça reposait principalement sur les annonces dans les médias écrits et l'envoi de CV. Internet offre la possibilité aux chercheurs d'emploi d'avoir accès à l'ensemble de l'offre disponible et, aux employeurs, de rejoindre un plus grand nombre de candidats. Ils ont ainsi de meilleures chances de trouver la bonne personne. »

Recrutement en ligne

Selon M. Têtu, les chercheurs d'emploi ne consultent pas seulement les sites Internet comme *monster.ca*, *jobboom.com* et *workopolis.com* – dont la version française doit être lancée à l'automne. **Bell Globemedia Interactive** et **Gesca** sont les partenaires associés dans le développement de ce site d'emploi. Ils génèrent également un trafic important sur la section carrières des sites corporatifs.

Depuis un peu plus d'un an, la **Banque Nationale** a ajouté Internet à ses stratégies de recrutement. « Les résultats dépassent nos attentes, affirme Louise Desjardins, directrice du centre de recrutement. C'est un outil que nous continuerons de développer au sein de la banque. »

Dans un marché de l'emploi où les employeurs se disputent les candidats, il était essentiel pour l'institution bancaire, qui comble plus de 800 postes chaque année, de se mettre à l'heure du recrutement en ligne. D'une part parce que les chercheurs d'emploi sont de plus en plus des utilisateurs de la Toile, mais surtout parce que Internet fait économiser beaucoup de temps et d'argent.

« On met une annonce en ligne le matin, et on reçoit des curriculum vitae l'après-midi même. En quelques jours, on peut procéder à l'embauche. Et, dans le contexte actuel, c'est le recruteur le plus rapide qui gagne », souligne M^{me} Desjardins.

Au gouvernement fédéral, on veut aussi mettre l'accent sur le recrutement électronique, souligne Denise Amyot,

directrice générale du programme de recrutement à la **Commission de la fonction publique du Canada**.

Au cours des prochaines années, c'est par milliers que le gouvernement doit embaucher de nouveaux fonctionnaires pour remplacer ceux qui partent à la retraite.

« Notre objectif, c'est d'améliorer le processus d'embauche pour qu'il soit plus rapide », explique M^{me} Amyot. Effectivement, il faut parfois plusieurs mois pour combler un poste permanent à la fonction publique. Un projet-pilote a été mis sur pied qui permettra de procéder de façon électronique à la sélection des candidatures en fonction de critères très précis et des postes offerts.

C'est là où réside une autre force du recrutement en ligne, soutient M. Têtu. « Pour une organisation qui reçoit une grande quantité de curriculum vitae, il est intéressant de considérer l'ensemble des candidatures en lien avec les postes disponibles, soutient-il.

Le recrutement traditionnel ne permet pas cette possibilité. On écrit une belle lettre au candidat pour lui dire que l'on conserve son CV dans un classeur et qu'on va le rappeler si un poste s'ouvre. Mais personne n'a le temps de les consulter. En structurant l'information autour du profil de compétences, le recrutement est beaucoup plus efficace. Un candidat se voit offrir un poste qui correspond vraiment à son profil de compétences. »

Selon M^{me} Thomas, le recrutement en ligne n'est plus l'apanage des entreprises du secteur des technologies et d'ingénierie comme ce l'était au lancement des sites d'emploi.

« Même si la croissance est toujours très forte dans ces secteurs, il y a de nouvelles industries qui optent pour cette solution. Depuis le début de l'année, on a enregistré la plus forte croissance dans le secteur des centres d'appels avec une hausse de 35 %. C'est de moins en moins difficile de convaincre des entreprises d'afficher leurs postes sur notre site. »

Un premier salon de recrutement virtuel

Yves Déry

deryy@transcontinental.ca

Après les traditionnels salons sur l'emploi, voici les salons de recrutement virtuels !

L'Événement Carrières profitera de *La semaine du commerce électronique*, qui aura lieu du 29 octobre au 2 novembre à Montréal, pour créer un salon de recrutement sur son site Web (www.ecarrieres.com) à l'intention des entreprises qui oeuvrent dans les affaires électroniques. Le Salon e-Carrières constituerait une première au Québec.

Les entreprises pourront décrire leurs activités sur le site du salon virtuel, afficher leurs offres d'emploi avec description de poste et exigences, et recevoir directement des candidatures par le Web.

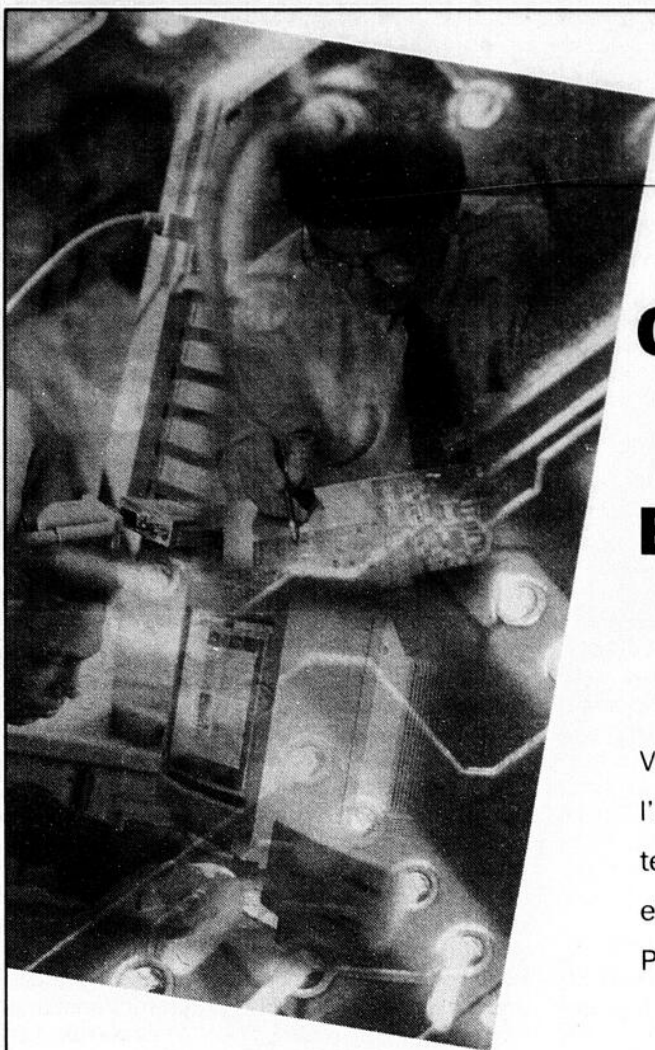
Les personnes en recherche d'emploi auront donc rapidement un aperçu des entreprises en affaires électroniques qui recrutent. Ce service sera gratuit pour les candidats. D'ici là, L'Événement Carrières tiendra

la sixième édition de *Salon des carrières en technologie de Montréal*, les 19 et 20 septembre à la *Place Bonaventure*.

Le Salon regroupera une trentaine d'entreprises en recherche de main-d'oeuvre spécialisée dans divers domaines de la technologie et de l'économie du savoir. En fait, le Salon sera divisé en cinq pavillons thématiques : Informatique-multimédia; Aéronautique-ingénierie; Télécommunications; Fabricants de composants électroniques; Biotechnologie-pharmaceutique.

« Malgré le fort ralentissement dans les nouvelles technologies, il y a encore plusieurs emplois disponibles », souligne **Éric Boutié**, directeur-général de l'Événement Carrières.

L'originalité de ce salon est que des entrevues peuvent être conduites sur place. Les candidats peuvent aussi s'inscrire à l'avance sur le site ecarrieres.com. Le tout est gratuit, mais les candidats doivent obligatoirement avoir au moins deux années d'expérience dans des postes liés aux technologies. ■



Service de recrutement en TI

Chercheurs d'emploi !

Besoin de ressources en TI ?

Venez nous rencontrer au Salon l'Événement Carrières en haute technologie de Montréal, les 19 et 20 septembre prochains, à la Place Bonaventure.

3-SOFT / Service de recrutement
2075, rue University, bureau 500, Montréal (Québec)
Tél. : (514) 288-8919 • Téléc. : (514) 288-5373
Courriel : emploi@3-SOFT.com



Leader en SERVICES LOGICIELS au Canada !

Vous avez toujours rêvé de diriger votre propre entreprise ?

Avec Petro-Canada, c'est possible !

Devenez détaillant aujourd'hui et assurez votre réussite !

Vos privilèges

- L'acquisition d'un établissement comportant une clientèle établie
- Le soutien de notre marque reconnue, de nos méthodes d'exploitation et de nos ressources en commercialisation et en ventes
- L'occasion d'acquérir une solide expérience en gestion globale d'entreprise (gestion des inventaires, service à la clientèle, gestion des ressources humaines et financières, etc.)

Votre profil

- Une expérience de travail pertinente
- Un esprit d'entreprise, de la détermination et du dynamisme
- D'excellentes aptitudes pour la communication et les relations interpersonnelles
- Le souci du service à la clientèle

Investissez dans votre avenir et voyez votre entreprise évoluer à la mesure de vos ambitions !

Ça vous intéresse ! Téléphonnez dès maintenant au 1 877 466-0665 pour vous procurer un formulaire d'application et retournez-le aussitôt à l'adresse suivante :

Recrutement ventes au détail, Petro-Canada
11701, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1B 1C3
Télécopieur : (514) 650-4335 ou 1 888 350-2335
Courriel : recrute@petro-canada.ca
www.petro-canada.ca/fr/canada/retail/opportunities/opp-ovr.html

RÉCENT DIPLÔMÉ ?

Cette offre vous intéresse, mais vous ne disposez pas d'une mise de fonds ?

AUCUN INVESTISSEMENT REQUIS !

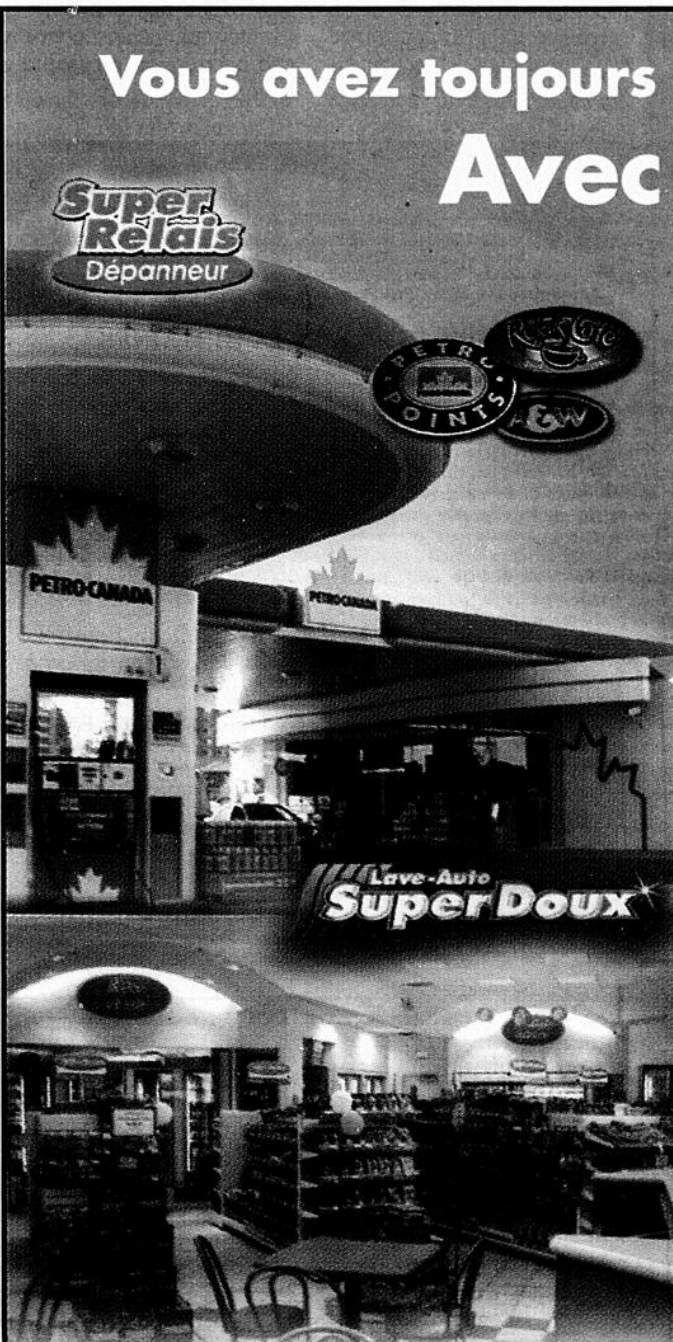
Si vous avez obtenu un diplôme d'études post-secondaires au cours des trois dernières années et que vous possédez une expérience pertinente, vous pourriez être admissible à notre programme de récents diplômés !

Profitez de cette opportunité et faites-nous parvenir votre curriculum vitae dès maintenant à l'adresse mentionnée ci-haut.

Petro-Canada favorise la diversité et accepte les demandes de tous (toutes) les candidat(e)s qualifié(e)s. Toutefois, nous ne communiquerons qu'avec les candidat(e)s retenu(e)s.



la Petro-Station des gens d'ici



L'armée veut enrôler 7 000 nouvelles recrues d'ici 2003

Pour leur opération de recrutement, les Forces canadiennes investissent 15 M\$ dans une campagne publicitaire

Sylvie Lemieux

dossiers@transcontinental.ca

Les Forces canadiennes veulent attirer de nouvelles recrues, et c'est par le biais d'annonces publicitaires diffusées dans les salles de cinéma qu'elles tentent de rejoindre les jeunes de 17 à 24 ans.

Depuis juin dernier, on peut voir sur les écrans de cinéma partout au Canada des messages vantant la vie dans les Forces. Une campagne publicitaire est également orchestrée dans les médias écrits et à la télévision. Le ministère de la Défense consacre pas moins de 15 M\$ à cette vaste opération de recrutement.

« L'objectif national est de recruter 7 000 nouveaux membres au cours des deux prochaines années, soit 1 200 officiers et 5 800 sous-officiers », précise le major Alain Gagnon, commandant du centre de recrutement de Montréal.

Rajeunir les troupes

Comme bien d'autres, les Forces canadiennes doivent

procéder à un rajeunissement de leurs troupes. Au cours des années 90, elles ont mis un frein au recrutement, étant obligées de réduire leur effectif de 80 000 à 60 000 soldats en raison des contraintes budgétaires.

Par ailleurs, l'armée subit présentement les effets de son programme 20-40 qui permet à ses membres de prendre une retraite après 20 ans de service ou avoir atteint 40 ans d'âge.

« L'économie nous a aussi affectés, souligne le major Gagnon. Des gens extrêmement qualifiés ont été sollicités dans d'autres secteurs d'activité. Tout cela fait en sorte que nous avons de la difficulté à maintenir nos effectifs à 60 000 membres. »

Des besoins criants

Selon le sergent Robert St-Laurent, recruteur, bien que l'ensemble des postes soient ouverts aux nouvelles recrues, les Forces canadiennes recherchent principalement du personnel qualifié dans les métiers techniques et chez les officiers. « On a identifié 17 métiers où les besoins sont

criants », précise-t-il. Chez les militaires de rang, il s'agit notamment ceux de technicien d'armes navales, d'opérateur de transmission, d'opérateur de détecteurs acoustiques, de technicien de systèmes d'information et de communications terrestres.

Du côté des officiers, on veut combler des postes dans l'artillerie, l'infanterie, le génie de l'électronique et des communications et le génie aérospatial, entre autres.

Il n'y a pas que l'armée régulière qui cherche de nouvelles recrues. La Force de réserve veut elle aussi accroître ses rangs. Pour l'ensemble du Québec, l'objectif est de 1 200 nouveaux candidats. Les réservistes font leur service militaire à temps partiel et peuvent être appelés à servir à temps plein dans la Force régulière advenant une situation d'urgence.

Des retombées intéressantes

Diffusée depuis un peu plus de deux mois seulement, la campagne de publicité



semble porter ses fruits. « Les retombées sont intéressantes, affirme le major Gagnon. Depuis que ces messages sont présentés au cinéma, on reçoit près du double de candidats qu'en période habituelle.

« Par ailleurs, au cours des prochaines semaines, nous allons multiplier les activités de promotion. En plus de la tournée dans les établissements scolaires, nous allons participer à différents salons de l'emploi. »

Selon le major Gagnon, les jeunes se montrent intéressés à faire une carrière militaire. « Ceux qui viennent nous voir

sont motivés. Ils connaissent quelqu'un qui est déjà enrôlé ou ils ont été attirés par nos publicités », explique-t-il.

Il reste que les possibilités d'emploi offertes par les Forces canadiennes sont généralement mal connues, convient M. Gagnon. « Certains pensent qu'on a seulement des emplois reliés au maniement des armes, mais ce n'est pas le cas », dit-il.

En fait, l'armée donne le choix entre plus de 100 groupes professionnels dont on retrouve un grand nombre également dans le secteur civil. Parmi la liste des métiers

ouverts aux nouvelles recrues qu'on n'associe généralement pas à l'armée, on retrouve notamment ceux de médecin, météorologue, musicien, travailleur social, hygiéniste dentaire, électrotechnicien, pompier, technicien des matériaux et technicien de groupes électrogènes.

Pour être admis dans les Forces, les candidats doivent être citoyens canadiens, avoir complété un secondaire III ou plus selon le programme d'enrôlement choisi. Tous les postes offerts sont également accessibles aux hommes et aux femmes.

Comme le dit la publicité, les recrues doivent avoir le goût de voyager. Selon le major Gagnon, l'armée n'est pas faite pour ceux qui aiment la routine. « Il faut avoir le goût de servir et être capable de travailler en équipe », poursuit-il.

Par ailleurs, les Forces offrent de bonnes possibilités d'avancement et l'expérience de travail acquise permet d'ouvrir de nombreuses portes.

« Bombardier a souvent pigé dans notre bassin de retraités qui ont ainsi poursuivi une carrière intéressante », indique-t-il. ■

Placement étudiant du Québec Emplois et stages pour étudiants

Banque/emplois divers Outaouais Réf. PEQ : PEQ-07 Réf. Internet : 24389	Entretien informatique Toutes Régions Réf. PEQ : PUJ-02 Réf. Internet : 25713	Programmeur(e) en visuel Boucherville Réf. PEQ : 1543829-E16 Réf. Internet : 25076
Banque/fonction publiques Mtl Montréal Réf. PEQ : Gouvernemental Réf. Internet : 24292	Tech. en architecture Montréal Réf. PEQ : 1309994-E06 Réf. Internet : 25643	Tech. génie civil ou géologue Cap-Rouge Réf. PEQ : 1593871-E03 Réf. Internet : 25826
Banque/fonction publique Qué Québec Réf. PEQ : Gouvernemental Réf. Internet : 24291	Agent de promotion St-Louis-du-Ha-Ha Réf. PEQ : 1424618-E01 Réf. Internet : 25414	Comptable St-Benjamin Réf. PEQ : 1713212-E12 Réf. Internet : 25859
Banque en secrétariat Toutes Régions Réf. PEQ : Gouvernemental Réf. Internet : 24392	Poste en électro-mécanique Rouyn-Noranda Réf. PEQ : 1518414-E08 Réf. Internet : 24938	Entraîneur(e) de gymnastique Magog Réf. PEQ : 1716356-E05 Réf. Internet : 25867
Postes en hôtellerie Londres, Angleterre Réf. PEQ : 1155282-E03 Réf. Internet : 24107	Agent à la commercialisation Hull Réf. PEQ : 1332918-E07 Réf. Internet : 25326	Recrutement / promotion Victoriaville Réf. PEQ : 1630420-E17 Réf. Internet : 25875
Dessinateur Val-Morin Réf. PEQ : 1604089-E15 Réf. Internet : 25224	Stagiaire en droit Forestville Réf. PEQ : 1451736-E09 Réf. Internet : 25638	Agent de projets Québec Réf. PEQ : 1716749-E03 Réf. Internet : 25877
Création de sites web Toutes Régions Réf. PEQ : PUJ-01 Réf. Internet : 25710	Conseiller financier St-Sauveur Réf. PEQ : 1103407-E15 Réf. Internet : 24288	Tech. assainissement des eaux St-Paulin Réf. PEQ : 1154628-E04 Réf. Internet : 24941

Envoyez votre curriculum vitæ à :

Québec

800, place D'Youville, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 5Z5
Télé. : (418) 643-7901
Affichage.PEQ@mic.gouv.qc.ca

Montréal

380, rue Saint-Antoine Ouest, étage MEZ
Montréal (Québec) H2Y 3X7
Télé. : (514) 873-2521
Affichage_MTL.PEQ@mic.gouv.qc.ca

Pour se renseigner ou afficher des postes,
communiquiez avec le PEQ au 1 800 463-2355

www.PEQ.gouv.qc.ca

REPÈRES Emplois

Québec
Industrie et
Commerce

www.cssmi.qc.ca

La Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles, dont le siège social est situé à Saint-Eustache, scolarise plus de 40 000 élèves, jeunes et adultes, répartis dans 58 écoles primaires, 12 écoles secondaires, 2 centres de formation continue et 4 centres de formation professionnelle. Elle désire pourvoir le poste de :

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Référence : C1-DRH

Responsabilité générale

Sous l'autorité du directeur général et en lien étroit avec les orientations et priorités de la commission scolaire, le directeur est responsable de l'ensemble des volets relatifs à la gestion des ressources humaines, soit du développement des ressources humaines, des relations de travail, de la rémunération, de la dotation, du perfectionnement, de la santé et sécurité au travail, du programme d'accès à l'égalité en emploi pour l'ensemble des personnels, de l'évaluation des emplois et du programme d'aide. De plus, dans un contexte de réforme scolaire et de rareté de ressources, il sera chargé de proposer les orientations stratégiques de la commission en matière de gestion des ressources humaines et d'agir à titre de conseil auprès de la direction générale et des gestionnaires.

Responsabilités spécifiques et profil recherché

En plus d'assumer la gestion de certains dossiers, le directeur a la responsabilité de la gestion des activités et des cadres des différentes unités de service. Il contribue à faire participer les cadres du service aux politiques de la direction et s'assure que l'ensemble des usagers qui font appel au service, obtiennent un support adéquat et efficace.

Habile négociateur, il est motivé à relever des défis complexes. Il est également en mesure d'identifier des pistes de solutions innovatrices en situation de crise et de faire émerger un consensus alliant à la fois, les besoins des usagers et les objectifs de l'organisation.

Rémunération

Selon les échelles de traitement prévues par le Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires pour une commission scolaire classe VI (33 000 à 41 999 \$ annuels).

Qualifications minimales requises

. Grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ;
. solide expérience pertinente.

Un grade universitaire de 2^e cycle en relations industrielles, administration, gestion des ressources humaines ou tout autre domaine connexe à la fonction ainsi que la connaissance des conventions collectives du réseau de l'éducation constituent un atout d'importance.

Toute personne intéressée par ce poste est priée de faire parvenir, par écrit, sous pli confidentiel, son offre de service accompagnée de son curriculum vitae, au plus tard le LUNDI 17 SEPTEMBRE 2001 à 16 h à :

L'emploi du masculin ne vise qu'à simplifier la présentation et la lecture du texte. Ce poste s'adresse aux hommes et aux femmes. La Commission scolaire possède un plan d'embauche des personnes handicapées.

La CSSMI ne communiquera qu'avec les personnes retenues.



Commission scolaire
de la Seigneurie-des-Mille-Îles

Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles
Direction générale
430, boulevard Arthur-Sauvé, bureau 4012
Saint-Eustache (Québec) J7R 6V6
ou par courriel à : dgcssmi@cssmi.qc.ca
Référence : poste C1-DRH

La pénurie s'accroît

Il manquera 17 500 infirmières en 2015

Sylvie Lemieux

dossiers@transcontinental.ca

Loin de se résorber, la pénurie actuelle de personnel infirmiers continuera de s'accroître au cours des prochaines années. Le Québec pourrait connaître un déficit d'environ 17 500 infirmières en 2015 par rapport aux besoins.

C'est ce qui se dégage du *Rapport du Forum national sur la planification de la main-d'oeuvre infirmière*, un document publié cette année à la suite d'un exercice de planification mis de l'avant par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en 1999. Ce groupe de travail réunissait les principaux intervenants du milieu.

Un ensemble de facteurs explique cette situation critique. D'abord, les départs à la retraite. Au cours des cinq prochaines années, le nombre d'infirmières qui quitteront la profession augmentera progressivement pour atteindre près de 2 000 en 2006. Entre 2007 et 2015, plus de 2 000 personnes devraient partir à la retraite chaque année.

Pour combler les postes laissés vacants et pour répondre aux besoins croissants de la population vieillissante, le groupe de travail évalue qu'il faudrait recruter 2 500 nouvelles infirmières en 2002, et jusqu'à 3 600 en 2015. Or, il n'y aura pas assez de diplômées pour répondre à la forte demande. En effet, autre réalité démographique aidant, en même temps que les infirmières sortent en grand nombre, on anticipe une baisse des effectifs étudiants au cégep et à l'université.

Selon les données de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), on estime qu'il y aura environ 1 400 finissantes en 2001. Quant aux prévisions du ministère de l'Éducation, elles indiquent qu'il y aura moins de 2 000 nouvelles diplômées en 2002 et 2 300 en 2015.

Un train de mesures

Pour solutionner le problème de pénurie des infirmières, le groupe de travail mis sur pied par le gouvernement du Québec a élaboré un plan d'action comprenant un train de mesures. On veut notamment augmenter les admissions au cégep et à l'université. Déjà, le mouvement est amorcé.

Selon l'OIIQ, entre 1998 et 2000, on a noté une hausse des admissions de près de 70 %. En septembre 2000, plus de 4 000 étudiants avaient été admis aux programmes de formation. Cette croissance marquée survient toutefois après quelques années creuses où les jeunes ont déserté les programmes de formation à cause des

perspectives d'embauche peu intéressantes qui prévalaient à la fin des années 90.

Parmi les autres mesures annoncées, le groupe de travail veut favoriser des formules accélérées de formation, améliorer les taux de diplomation, faciliter l'obtention du permis de l'OIIQ aux candidats des autres provinces canadiennes et des États-Unis, élargir le bassin de recrutement, revoir l'organisation des soins et du travail en fonction des nouveaux besoins de la clientèle.

Selon Robert Tremblay, directeur de la planification de la main-d'oeuvre et de la recherche au MSSS, l'accent sera mis sur la formation. « On projette de mettre en place un programme intégré collégial-université dans le but de faciliter la poursuite des études, précise-t-il. Des ententes sont intervenues entre les cégeps et les universités pour offrir un programme échelonné sur cinq ans. »

M. Tremblay note qu'il faudra également se préoccuper du milieu de travail. « Il faudra notamment favoriser la conciliation travail-famille. Les gens sont de plus en plus sensibles à cet aspect. »

À plus court terme, différentes mesures ont été mises en place pour alléger la tâche du personnel infirmier. Outre le recrutement d'infirmières à l'étranger et le retour au travail d'infirmières à la retraite, on a reconduit pour une deuxième année consécutive le programme d'externat en soins infirmiers qui connaît un grand succès, selon Sylvie Vallières, porte-parole de l'OIIQ.

Ce programme permet à des étudiants de deuxième année des niveaux collégial et universitaire d'être embauchés par les établissements de santé pour venir en renfort durant l'été. Cette année, près de 1 200 jeunes ont été embauchés dans quelque 50 établissements du Québec comparativement à 522 externes en 2000.

« Les jeunes ont la possibilité de prendre un contact concret avec la profession. On veut ainsi les inciter à poursuivre leur programme d'études et éviter le décrochage, explique M^{me} Vallières. D'autre part, l'aide des externes contribue à garder des services ouverts durant la période des vacances. »

D'autre part, dans le réseau de la santé, il n'y a pas que le groupe des infirmières qui fait face à une pénurie d'effectif. Selon M. Tremblay, les besoins sont aussi importants du côté des infirmières auxiliaires et des préposés aux bénéficiaires.

La main-d'oeuvre se fait aussi rare chez les pharmaciens, les techniciens en radiothérapie, les ergothérapeutes et les orthophonistes. ■



On peut vous aider à aller plus loin

Vous voulez améliorer vos performances? Leader au Québec dans le domaine du service-conseil en ressources humaines, notre équipe, composée de plus de 45 professionnels, vous propose une gamme complète de services:

- Recherche de cadres
- Évaluation de potentiel
- Transition de carrière
- Évaluation des compétences
- Coaching
- Développement organisationnel

Raymond Chabot
Ressources Humaines Inc.

LA FORCE DU CONSEIL

600, rue de La Gauchetière Ouest, bureau 1900
Montréal (Québec) H3B 4L8
Téléphone: (514) 393-4815
www.rcrh.com

Une croissance rapide. Une expérience intense.

X : TeraXion créera 500 emplois d'ici 3 ans.

TeraXion

TeraXion

, une entreprise émergente de la région de Québec, située au cœur du Parc technologique du Québec métropolitain, conçoit, fabrique et commercialise des composants optiques à haute valeur ajoutée basés sur la technologie des réseaux de Bragg. Ces composants jouent le rôle de filtre pour combiner, extraire, modeler, balancer et stabiliser les signaux lumineux transmis par la fibre optique afin qu'ils atteignent leur destination sans interruption.

TeraXion offre des perspectives d'avenir intéressantes. En plus de bénéficier d'une rémunération des plus compétitives ainsi que de nombreuses possibilités de développement professionnel, vous deviendrez partenaire de TeraXion par le biais de son régime d'option d'achat d'actions. En vous joignant à TeraXion, vous intégrerez une équipe compétente, jeune et dynamique et y trouverez un environnement de travail sain et stimulant.

Afin d'obtenir plus de détails entourant la nature des postes offerts, nous vous invitons à consulter notre site Web sous la rubrique emplois.

www.teraxion.com

TeraXion est à la recherche de candidat(e)s pour occuper les postes suivants:

INGÉNIERIE DE PRODUCTION ET QUALITÉ
Responsable génie optique (No. 32300)
Responsable groupe automatisation (No. 32200)
Ingénieur automatisation (No. 32250)
Ingénieur optique (No. 32140)
Technicien en génie mécanique (No. 34213)

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT
Directeur ingénierie R&D (No. 46100)
Chargé de projets R&D (No. 43102)
Chef de programme R&D (No. 44110)
Chercheur R&D (No. 42112)
Ingénieur fiabilité R&D (No. 46111)
Ingénieur opto-mécanique R&D (No. 44111)
Ingénieur prototypage rapide R&D (No. 44118)
Technologue R&D (No. 44114)

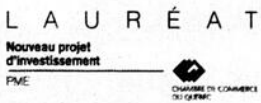
VENTES ET MARKETING
Chefs de produits (No. 21212)
Représentant aux ventes internes (No. 24412)

Vous êtes invité(e)s à nous faire parvenir votre curriculum vitae, en précisant le nom et le numéro de poste convoité, par courrier électronique à : jobs9@teraxion.com

TeraXion

Service des ressources humaines, 360 rue Franquet, bureau 20
Sainte-Foy, Québec, G1P 4N3 1 877 658-TERA (418) 658-9500

TeraXion souscrit à l'équité en matière d'emploi.
Seuls les candidats retenus pour une entrevue seront contactés.



Médecins spécialistes demandés de toute urgence

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Toutes les spécialités de la médecine souffrent d'un problème de pénurie d'effectifs, mais la situation prend de l'ampleur dans certains domaines plus que dans d'autres.

« Il y a des besoins criants en hématologie, en

radiologie, en anatomopathologie, en radio-oncologie, en psychiatrie, en pédiatrie, en génétique médicale et dans certaines sous-spécialités comme la gastro-entérologie et la pneumologie », dit le Dr Yves Dugré, président de la Fédération des médecins spécialistes du Québec.

« Du côté de la chirurgie, on a notamment besoin d'or-

thopédistes et d'ophtalmologistes. Quant à la chirurgie générale, la situation demeure toujours précaire puisqu'il s'agit d'une spécialité de base qui est toujours en demande », ajoute M. Dugré.

Il précise que les besoins se font sentir dans toutes les régions du Québec.

Par ailleurs, la cohorte des baby-boomers qui arrivent à

l'âge de la retraite amènera une hausse de clientèle, et donc des besoins accrus dans certaines spécialités. On pense bien sûr à la gériatrie, mais aussi à la chirurgie, à l'anatomopathologie, l'oncologie et la radio-oncologie.

« Les besoins se multiplient, indique M. Dugré. La demande pour des examens en radiologie ou en imagerie

mentale croît à un rythme exponentiel. »

La demande dépasse l'offre

Tout comme pour la médecine générale, un ensemble de facteurs contribue à la situation. Une de ces causes fait peut-être un peu plus mal que les autres. « Dans les années 90, à cause des mesures de rationalisation, le gouvernement a diminué le financement des universités. On a alors assisté à un désenchantement des étudiants en médecine. Pendant 10 ans, nos postes en résidence n'ont pas été comblés, ce qui a accentué la pénurie que l'on vit aujourd'hui », explique M. Dugré.

Ainsi, certaines années, il y a eu à peine deux finissants en oncologie et quatre en radio-oncologie. Ce manque chronique d'étudiants se fera sentir pendant longtemps dans l'ensemble des spécialités puisqu'il faut environ 10 ans pour former un spécialiste, soit quatre ans de médecine générale et de cinq à six ans de spécialisation.

Selon M. Dugré, la situation commence toutefois à se rétablir. « En 2000, tous les postes de résidents ont été comblés, ce qui est assez exceptionnel. »

Adapter les soins aux nouvelles méthodes

Y a-t-il des solutions ? À court terme, elles passent par un changement dans l'organisation des soins, affirme le médecin. Jusqu'à un certain point, celle-ci n'est pas adaptée aux nouvelles méthodes de travail, dit-il.

« Auparavant, l'organisation médicale était basée sur une relation patient-médecin. Aujourd'hui, on passe à une relation patient-groupe de médecins. Le phénomène est en marche. On le voit bien dans les groupes de médecins de famille que le gouvernement veut implanter. Cela a toutefois un impact sur les

effectifs qui n'ont pas été prévus à la hauteur qu'ils auraient dû l'être. »

Par ailleurs, le ministère de la Santé et des Services sociaux a décidé de décontinuer les programmes d'études dans six spécialités de la médecine de manière à favoriser la relève. « Il s'agit d'anatomopathologie, de médecine génétique, une nouvelle spécialité où la demande est très grande, de gériatrie, de médecine d'urgence, d'oncologie et de radio-oncologie », précise le Dr Pierre Blanchard, directeur adjoint à la Direction des études médicales au Collège des médecins du Québec.

Des mesures ont également été prises pour favoriser le recrutement en chirurgie générale, où la moyenne d'âge des chirurgiens est élevée, en médecine interne, afin de combler des besoins importants dans les hôpitaux régionaux, de même qu'en psychiatrie, en radiologie et en anesthésiologie.

Selon M. Blanchard, il est aussi essentiel de faire la promotion des spécialités auprès des étudiants afin de les inciter à plonger. On estime que pour combler les besoins en spécialistes, il faut que 60 % des finissants en médecine décident de poursuivre vers la spécialisation. Or, comme le bassin d'étudiants est déjà restreint, c'est difficile de maintenir la cadence.

« On doit également rester dynamique dans notre façon de répartir les effectifs, souligne M. Dugré. Dans les années 50, à la suite du boom démographique, on a construit des hôpitaux dans chaque région du Québec. Ces centres hospitaliers sont encore là même si la population a déserté dans une certaine proportion. Il faut donc fournir des médecins là où il y a peu de monde. En ce sens, la gestion des effectifs représente un défi. » ■

Planificateurs financiers

Banquiers personnels

Directeurs Services financiers



Repoussez vos limites

Venez performer avec nous!

- Profitez d'une multitude de moyens pour vous dépasser.
- Gardez-vous à la fine pointe de votre industrie.
- Travaillez avec une équipe de jeunes financiers confiants, ambitieux, innovateurs et très dynamiques.

- Gagnez un salaire concurrentiel.
- Profitez d'avantages préférentiels pour votre portefeuille !
- Bénéficiez du Programme de conciliation travail et famille.

Faites-vous connaître rapidement. Postulez directement sur le Web.

www.bnc.ca/carrieres

Nous ne communiquerons qu'avec les personnes dont la candidature aura été retenue. La Banque Nationale respecte l'équité en matière d'emploi.

BANQUE NATIONALE

VOUS SEREZ PLUS À L'AISE



Courtiers en talents

Nous agrandissons pour mieux vous servir !

NOUVELLE ADRESSE :
3291, chemin Sainte-Foy
Suite 204
Sainte-Foy (Québec)
G1X 3V2

Tél.: 418.652.0440
Télec.: 418.652.0456
Courriel: arpinc@qc.aira.com

À la recherche de la perle rare...

Spécialistes en recrutement et sélection de personnel dans les secteurs suivants:

- direction
- cadre
- représentation
- pharmaceutique
- informatique
- administration
- secrétariat
- ingénierie
- technique
- communication

Il n'y a pas de remède miracle à la pénurie de médecins

Pour pallier la demande, le nombre d'admissions dans les facultés de médecine augmentera de 55 par année jusqu'en 2003

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Le pénurie de médecins que connaît le Québec n'est pas à la veille de se résorber. « Il faut s'attendre à vivre encore quatre ou cinq années difficiles sur le plan des effectifs médicaux », affirme le Dr Pierre Blanchard, directeur adjoint à la Direction des études médicales au Collège des médecins du Québec.

Selon les données de l'organisme, le Québec compte près de 17 000 médecins, dont 8 200 médecins de famille et 8 700 spécialistes.

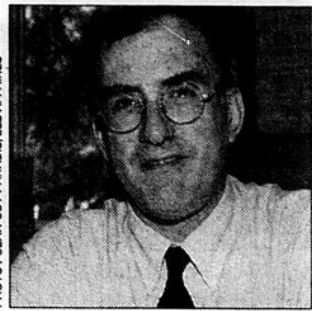
Pression à la hausse

Dans le contexte du vieillissement de la population, la pression sera forte sur le milieu de la santé au cours des prochaines années.

« Il y aura une demande accrue de services, poursuit M. Blanchard. Avec la population qui avance en âge, on aura besoin d'un nombre grandissant de médecins de famille. Comme les gens vivent de plus en plus longtemps, les possibilités de tomber malade augmentent. L'avancement des connaissances dans le traitement des maladies permet de mieux les contrôler, mais on ne les guérit pas toutes. Les gens ont donc besoin de consulter des professionnels de la santé plus longtemps. »

Le phénomène démographique a aussi un impact sur plusieurs spécialités de la médecine (voir le texte en page 12).

Tout cela se produit en même temps que les effectifs médicaux vieillissent eux-mêmes. En 2000, la moyenne d'âge des médecins a dépassé 47 ans. Près de 40 % des médecins de famille sont âgés de 45 ans et plus. On peut donc s'attendre à une vague de départs à la retraite durant les 15 prochaines années.



Pierre Blanchard, du Collège des médecins du Québec.

Autre facteur aggravant : la relève se fait rare. On subit actuellement les effets de la décision du gouvernement prise dans les années 90 de réduire le nombre d'entrées en médecine en raison des restrictions budgétaires.

Dans le but de renverser la vapeur, le ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux, Rémy Trudel, a annoncé en juin dernier une mesure visant à augmenter le nombre d'admissions de 55 dans les facultés de médecine, chaque année, jusqu'en 2003. Cela devrait permettre de faire passer le nombre de nouveaux étudiants en médecine de 612 en septembre 2001 à 722 en septembre 2003.

« On atteindra ainsi le niveau que l'on connaissait en 1994 », affirme le Dr Michel Baron, doyen de la faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke.

Cette mesure a évidemment été bien accueillie dans le réseau de la santé, même si tout le monde est conscient qu'il ne s'agit pas d'un remède miracle. « On n'en verra pas les effets avant 6 ans pour la médecine familiale et 10 ans pour les spécialistes », commente M. Blanchard.

« C'est sûr que c'est une bonne nouvelle, affirme M. Baron, mais il faudrait qu'on ait les conditions pour bien former ces nouveaux étudiants, mais surtout les diriger vers les domaines de la santé où les

besoins se font le plus sentir. On nous demande de former davantage de médecins, mais sans rétablir le niveau de financement sur une base adéquate. Des discussions sont entamées avec le gouvernement à ce sujet, mais on n'a pas encore eu de réponses concrètes. »

Selon M. Baron, les universités québécoises reçoivent envi-

ron 10 000 \$ par étudiant chaque année pour assurer la formation. « En Alberta, on verse 50 000 \$ par étudiant. Le financement est variable d'une province à l'autre. Le Québec n'offre pas le pire », dit-il.

Les problèmes de financement influent sur la qualité de l'enseignement, d'autant plus qu'il y a de nouvelles exigences

de formation professionnelle. « Les méthodes pédagogiques ont évolué, poursuit le doyen. C'est fini l'époque où il y avait un professeur devant 150 étudiants. Aujourd'hui, les groupes comptent une dizaine d'étudiants, ce qui permet d'offrir un meilleur encadrement. »

Pour répondre à l'augmentation du nombre d'étudiants

dans les facultés, il faut forcément plus de professeurs. Or, il y a pénurie de ce côté-là également. « C'est de plus en plus difficile de recruter des médecins qui veulent enseigner, constate M. Baron. Actuellement, nous comptons 350 professeurs dont la majorité poursuivent leur pratique. Il nous en faudrait plus. »



L'ACCÈS À DU

personnel

COMPÉTENT : VOTRE PASSEPORT

VERS UN MEILLEUR RENDEMENT

Pour que votre entreprise puisse continuer de fonctionner avec un maximum d'efficacité, vous devez compter sur des ressources compétentes.

Que vous recherchiez les services d'employés expérimentés pour un poste permanent, temporaire ou contractuel pour occuper des fonctions clés, pour un remplacement de vacances, pour assurer la gestion d'un projet sur site ou de fonctions spécifiques, nous ferons en sorte de vous offrir le personnel le mieux adapté à vos besoins.

Des adjoints administratifs au personnel de soutien en passant par des professionnels de centres d'appels, des experts en TI ainsi que du personnel d'entrepôt et de distribution, Drake est passé maître dans l'art de dénicher des candidats possédant exactement la personnalité et les compétences dont vous avez besoin.

Pour en savoir davantage sur la façon d'accéder à du personnel compétent, communiquez avec Drake dès aujourd'hui !

Montréal:
(Centre-Ville,
Laval, Rive-Sud)
Québec :

(514) 395-1212

(418) 529-9371

DRAKE®

Conseillers en ressources humaines

UNIXEL

Recrutement de spécialistes en technologies de l'information

Notre connaissance du marché des technologies de l'information et notre expérience du domaine nous place parmi les premiers en recrutement TI au Québec.

Si vous cherchez à combler des postes de niveau intermédiaire ou cadre en vente de technologies ou en technologies, contactez-nous pour en parler...

Si vous recherchez un nouveau défi dans le secteur des TI, plusieurs postes sont disponibles en vente, prévente, direction, gestion de projets, consultation, administration de systèmes, internet, commerce électronique, réseautage, soutien technique, télécom, programmation, analyse, implantation d'applications ERP, base de données, entrepôts de données, etc...

Nous pouvons vous aider dès maintenant.

www.unixel.com

Contactez-nous

unixel@unixel.com

Tél. : (514) 362-1234

Un salon pour s'y retrouver parmi les nouveaux métiers

La formation à distance sera aussi en vedette au Salon Éducation Formation Emploi

Yves Déry
deryy@transcontinental.ca

Bioéthicien, juricomptable, gestionnaire des connaissances, cybermédiateur... Vous n'y comprenez rien dans les métiers non traditionnels et saisissez mal les possibilités de carrière qui s'offrent à vous? Le 6^e Salon Éducation Formation Emploi vous aidera à vous y retrouver. En effet, les entreprises seront sur place pour expli-

quer leurs besoins en main-d'oeuvre et les types de métiers prometteurs, ainsi que les préalables pour y accéder.

Ce salon aura lieu du 11 au 14 octobre prochain, à la *Place Bonaventure*, à Montréal (www.saloneducation.com).

« Il y a une foule de nouveaux métiers qui sont apparus au cours des dernières années et les gens sont un peu perdus. Les entreprises seront là en démonstration et les visiteurs pourront comprendre

de façon explicite quels sont ces métiers », dit **Cristina Romero**, présidente du **Groupe Ineo**, qui organise l'événement. « Ce sera une façon de s'imprégner de la réalité de l'industrie et du marché du travail », ajoute-t-elle.

Par exemple, l'an dernier, les représentants de l'industrie forestière avaient aménagé une petite forêt avec laquelle ils illustraient divers métiers liés à leur secteur d'activité.

Présentée par **Emploi-Qué-**

bec, cette section baptisée *Le Monde du travail* s'étendra sur plus du tiers de la superficie du Salon. La vingtaine de Comités sectoriels de la main-d'oeuvre y participeront. Ces comités ont pour mandat de définir les besoins en main-d'oeuvre dans leur secteur d'activité.

« Nous prévoyons qu'il y aura quatre ou cinq entreprises pour chaque secteur d'activité », précise M^{me} Romero. Puisqu'une vingtaine d'indus-



Les technologies de pointe seront à l'honneur au Salon.

tries seront représentées, c'est dire qu'entre 80 et 100 entreprises seront présentes.

Cinq grands thèmes

C'est la seconde année que le Salon ouvre ainsi ses portes à l'industrie. Il regroupe tous les acteurs de l'enseignement professionnel, spécialisé, collégial et universitaire. Il y aura au total quelque 450 exposants; 50 000 visiteurs sont attendus durant les quatre jours de l'événement.

Outre la section sur le Monde du travail, le Salon comprendra cinq pavillons thématiques: Carrières d'avenir; Sciences et Technologies; pavillon International; Arts,

Culture et Lettres; et pour la première fois un pavillon *eFormation*, consacré à la formation à distance.

Ce pavillon lèvera le voile sur l'un des secteurs les plus fertiles des affaires électroniques. La formation en ligne gagne beaucoup d'ampleur: par exemple, le **Massachusetts Institute of Technology (MIT)** de Boston diffuse gratuitement tout le contenu de ses cours en ligne.

Au Québec, de plus en plus d'universités et d'institutions spécialisées offrent des cours à distance. Ce pavillon permettra de mieux faire connaître les programmes disponibles en ligne. ■

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Bien connaître les normes du travail POUR PARTIR DU BON PIED!

La Loi sur les normes du travail
contient de nombreuses dispositions.

Elle traite, entre autres :

- du salaire minimum et des heures supplémentaires;
- du calcul des indemnités pour les salariés et les salariées au pourboire;
- de la durée de la semaine de travail;
- de la période d'entraînement;
- du travail des enfants;
- des jours fériés;
- des vacances;
- des congés avec ou sans salaire;
- du congé de maternité et du congé parental;
- des absences pour maladie ou accident;
- des dispositions relatives à la fin d'emploi ou au congédiement.

La Commission des normes du travail encourage l'employeur et le salarié à établir clairement les conditions de travail au moment de l'embauche.

Si vous désirez de l'information sur l'application de la Loi sur les normes du travail, communiquez avec les services à la clientèle de la Commission des normes du travail.

Région de Montréal (514) 873-7061
Ailleurs au Québec, sans frais 1 800 265-1414
Internet www.cnt.gouv.qc.ca

Commission
des normes
du travail
Québec

Les normes du travail, comme les gens, ça se respecte!

LL
LL2 LÉONARD

Société conseil en recrutement



Louise B. Léonard,

depuis plus de 20 ans s'est donnée comme mission de servir sa clientèle de façon novatrice. Que vous soyez candidat ou client... Que vous ayez des besoins en recrutement, en gestion de personnel ou en évaluation de motivation. Nous sommes là!!!
Une équipe d'expérience à l'écoute...

VISITEZ NOTRE SITE WEB
www.ll2leonard.com

Candidats : Inscrivez-vous!

Nous avons des postes extraordinaires à vous offrir.

Clients : Profitez de notre expertise!

Louise B. Léonard lbl@ll2leonard.com
Susie Léveillé susieleveille@ll2leonard.com
Micheline Healy mhealy@ll2leonard.com

Ou alors appelez-nous au (514) 848-9565
Il y a aussi le télécopieur : (514) 848-9693

Les manufacturiers misent sur la formation

Sylvie Lemieux

dossiers@transcontinental.ca

Les travailleurs spécialisés continuent de manquer à l'appel dans l'ensemble du secteur manufacturier. Les entreprises québécoises sont en recherche constante de soudeurs-monteurs, de machinistes, d'opérateurs de machines à commande numérique, de mécaniciens d'entretien, etc.

Au lieu de pénurie de main-d'œuvre, Jean Ryan, vice-président, développement des affaires, des **Manufacturiers et Exportateurs du Québec**, préfère parler d'opportunités d'emploi. « Ces postes non comblés nuisent toutefois au développement des entreprises. Pour remplir les contrats, elles sont obligées de sous-traiter ».

La question de la formation de la main-d'œuvre est au cœur des préoccupations, surtout du côté des PME. Pour diverses raisons, les entreprises n'accordent pas suffisamment de ressources à la formation continue de leurs employés, et les Manufacturiers et Exportateurs du Québec veulent savoir pourquoi.

Depuis juin, ils mènent une étude auprès d'une vingtaine de PME manufacturières pour laquelle ils ont reçu une subvention de plus de 660 000 \$ du *Fonds national de formation de la main-d'œuvre*. Les entreprises choisies oeuvrent dans cinq secteurs, soit le meuble, le bois, les aliments, la machinerie (sauf électrique) et la fabrication de produits métalliques.

Pourquoi ce choix ? Il s'agit de secteurs qui sont moins privilégiés que d'autres, soit parce qu'ils ne bénéficient pas d'aide gouvernementale comme l'industrie du vêtement ou qu'ils n'ont pas le vent dans les voiles comme l'aéronautique et les nouvelles technologies, indique Jean Ryan.

L'organisme a ciblé des entreprises situées dans la région

du Centre-du-Québec. « C'est là où on retrouve la plus grande concentration de PME manufacturières au Québec. Par ailleurs, celles-ci consacrent en moyenne 1,32 % de leur masse salariale à la formation de la main-d'œuvre, ce qui est au-dessous de la moyenne québécoise de 1,53 % ».

Mené par la firme-conseil **Tecsult Eduplus**, le projet-pilote vise à obtenir un diagnostic des activités de formation et à identifier les besoins dans ce domaine. L'objectif : une amélioration substantielle de la productivité des entreprises.

« Chaque entreprise participante recevra un rapport du consultant qui indiquera ce qu'elle devrait faire pour optimiser les compétences de ses employés et améliorer sa productivité », explique M. Ryan.

Les solutions retenues viseront cependant l'ensemble des PME manufacturières qui ont une masse salariale de 500 000 \$ à 1 M\$. « À la suite de l'étude auprès des 20 entreprises retenues, on tiendra des *focus group* dans tous les secteurs manufacturiers pour vérifier si les problèmes décelés dans la région du Centre-du-Québec sont communs à l'ensemble des entreprises du Québec », dit-il.

Au terme de cette consultation, les Manufacturiers et Exportateurs du Québec, de concert avec **Emploi-Québec**, veulent développer des outils d'évaluation, de planification et de gestion de la formation et suggérer des solutions efficaces (systèmes d'aide à la tâche, *coaching*, formation conventionnelle et à distance, auto-apprentissage sur le Web, etc.).

Le rapport final devrait être remis en octobre à la *Commission des partenaires du marché du travail*. « On veut agir vite pour que les entreprises puissent en bénéficier le plus rapidement possible », souligne M. Ryan. ■

Reitmans
(CANADA) LIMITÉE

Joignez-vous à notre équipe,
prenez part à notre réussite!

POUR UNE OPPORTUNITÉ DE CARRIÈRE
AU SIÈGE SOCIAL CLIQUEZ
REITMANS.CA

Service corporatif de l'emploi:
250, rue Saucé Ouest, Montréal, Québec H3L 1Z2
Télécopieur: (514) 385-2699
Courriel: carrieres@reitmans.com

Reitmans est une Compagnie dynamique et innovatrice offrant des programmes de formation interne de qualité et de perfectionnement dans les domaines suivants: marchandisage, bureautique, informatique, etc. Elle offre également des programmes de développement des cadres. Nous croyons en la **planification de la relève** et c'est pourquoi les possibilités d'avancement sont excellentes. **Notre investissement et notre engagement dans ces principes sont continuels.**

Reitmans est une Compagnie en pleine croissance oeuvrant dans un environnement qui évolue rapidement et qui offre toute une gamme d'opportunités de carrière avec **un salaire concurrentiel, un programme complet d'avantages sociaux, un programme de bonification, un programme de remboursement de frais de scolarité, de généreux rabais sur les achats en magasin dans toutes les divisions, un régime de retraite... et encore plus!**

Vous détenez un diplôme collégial et/ou universitaire? Vous êtes bilingue, créatif et démontrez de l'initiative? Vous maîtrisez bien les systèmes informatiques? Vous aimez travailler en équipe et vous voulez réussir? Une carrière dans les départements suivants pourrait répondre à vos aspirations:

- APPROVISIONNEMENT ET FOURNITURES
- EXPLOITATION DES MAGASINS
- FINANCES ET ADMINISTRATION
- IMMOBILIER ET JURIDIQUE
- IMPORTATION
- MARCHANDISAGE
- MARKETING
- PLANIFICATION DES MAGASINS
- PRÉSENTATION VISUELLE
- PRÉVENTION DES PERTES
- RESSOURCES HUMAINES
- TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION



SMART SET
DALMYS RW&CO

Pennington
SUPERMAGASIN

L'an dernier, 16 800 candidats ont choisi Concordia

Un choix déterminant

Choisir votre université est une décision déterminante pour votre avenir. D'où l'importance d'être accepté à l'université de votre choix, une université qui vous propose le programme le plus susceptible de vous mener à la réussite, quelle que soit votre définition du succès.

Un choix évident

Choisir Concordia pour la variété de ses programmes, cela va sans dire! Avec 230 programmes de baccalauréat, de certificat, de diplôme de 2^e cycle, de maîtrise et de doctorat dans des domaines aussi diversifiés que les lettres et sciences humaines, les sciences sociales, les sciences naturelles, la gestion, le génie, l'informatique et les beaux-arts, l'Université Concordia jouit d'une excellente réputation au pays comme à l'étranger.

Le choix de Concordia

Les étudiants choisissent Concordia parce qu'ils savent qu'on les « prépare pour le monde ». Ils viennent aussi pour son ambiance chaleureuse et la grande disponibilité de ses professeurs. Avec des étudiants d'horizons multiples, Concordia est unique en son genre et vous promet des études inoubliables.

Pour vous aider à choisir

L'Université organise une journée Portes ouvertes afin de vous permettre de faire votre choix parmi l'ensemble des programmes qui vous sont offerts.

Portes ouvertes
le dimanche 28 octobre
de 10 h à 17 h

(514) 848-4779
tell-me-more@concordia.ca

Ensemble, évaluons vos choix et préparons votre succès dès aujourd'hui.

Pour plus de renseignements, appelez le (514) 848-2668
ou consultez notre site Internet : www.concordia.ca

Nos ressources
professionnelles partenaires actifs
de vos ressources humaines.

CÔTÉ DIONNE

Recrutement de personnel

Côté Dionne, c'est une entreprise jeune et dynamique. C'est l'alliance de 13 années d'expérience cumulées par Suzie Côté et Marianne Dionne dans le recrutement de personnel. Appelez-nous! (418) 688-0880

1173, boulevard Charest Ouest, Bureau 47-A, Québec (Québec) G1N 2C9

Télé. : (418) 688-0555 Courriel : cotedionne@qc.aira.com



UNIVERSITÉ
Concordia

1455, boul. de Maisonneuve O., Montréal (Québec) H3G 1M8 • Tél. : (514) 848-2668
Télé. : (514) 848-2621 • Site Internet : www.concordia.ca

Savoir tirer profit d'une expérience de travail à l'étranger

Sylvie Lemieux
dossiers@transcontinental.ca

Une expérience de travail à l'étranger est, sans contredit, un atout à son curriculum vitae. Le candidat démontre notamment une ouverture d'esprit et une force de caractère de même qu'une capacité d'adaptation, des qualités qui sont appréciées et recherchées par les employeurs,

affirme **Linda Duchesne**, conseillère principale chez **Matte Groupe Conseil**.

À une époque où les entreprises augmentent la part de leurs activités sur les marchés internationaux, il est permis de croire que les employés qui font carrière à l'étranger auront de plus en plus la cote auprès des employeurs. De retour au pays, il n'est toutefois pas garanti que la recher-

che d'emploi sera forcément plus facile.

« Ça n'ouvre pas toutes les portes, affirme pour sa part **Sophie Banford**, directrice des ressources humaines chez **Nurun**. Une expérience de travail à l'étranger parle plus sur la personnalité du candidat que sur ses compétences. Il démontre ainsi une bonne tolérance au stress et une capacité de s'adapter aux

situations inconnues. Il ne faut pas avoir froid aux yeux pour aller travailler dans un pays étranger. »

Compétences recherchées

Selon M^{me} Banford, même si l'entreprise qui recrute peut avoir un préjugé favorable envers une personne qui a fait un bout de chemin professionnel à l'extérieur du pays,

la valeur de l'expérience dépend beaucoup du type d'emploi sollicité. « S'il s'agit d'un poste relié au développement des affaires, on a besoin de quelqu'un qui connaît bien le marché d'ici. Après un séjour à l'étranger, la personne n'a plus les contacts nécessaires, surtout dans le domaine du Web où l'évolution est tellement rapide. Par ailleurs, s'il s'agit d'uniformiser les façons de faire pour nos clients français, par exemple, il peut être très avantageux de recruter quelqu'un qui a acquis une expérience de travail auprès de cette clientèle. »

Selon le type de poste qu'on occupe, il sera plus facile d'aller à l'étranger, affirme pour sa part M^{me} Duchesne. « Les emplois spécialisés, celui d'ingénieur par exemple, sont toujours très sollicités dans les pays qui sont en pénurie de ces ressources », explique-t-elle. Dans un marché de plus en plus global, ceux qui ont des compétences en ventes et marketing peuvent aussi profiter d'une expérience à l'international.

« Il y a aussi beaucoup de demandes pour des spécialistes de l'implantation des systèmes d'information », précise **André Filion**, directeur principal de **RHI Management Resources**.

Des bémols

Selon M^{me} Duchesne, on n'accepte pas un mandat à l'étranger seulement pour faire avancer sa carrière. « D'abord et avant tout, il faut avoir envie de le faire. C'est une expérience difficile où le taux d'échec est élevé, soutient-elle. On est éloigné des siens et l'on arrive dans un pays où il faut bâtir un nouveau réseau de contacts. On est confronté à une culture et à des façons de faire différentes. Il faut donc être bien préparé. »

Pour M. Filion, toutefois, il est vrai qu'on peut acquérir une expertise fort intéressante,

mais il est parfois difficile de la mettre à profit. « Par exemple, quelqu'un qui a travaillé en hautes finances à Londres voudra occuper un poste équivalent à son retour à Montréal. Cependant, le marché n'est pas le même. Les opportunités d'emploi ne sont pas égales d'un pays à l'autre. »

Normand Dunlavy reconnaît que son expérience de travail en Europe et en Afrique de l'Ouest suscite l'intérêt des éventuels employeurs. Ce comptable, qui agit aujourd'hui comme consultant en service d'informatique de gestion, n'hésite pas à recommander à ceux qui s'y intéressent de se lancer dans cette aventure.

« Il ne faut cependant pas accepter d'emblée n'importe quel mandat, dit-il. Ce n'est pas toujours facile de revenir. Avant de partir, il est essentiel d'avoir en poche un contrat solide. »

Pour réussir à l'étranger, estime **Claude Chasle**, consultant chez **RHI Management Resources**, il faut démontrer de solides compétences dans sa spécialité. « La personne doit bien connaître son métier parce qu'il y a d'abord beaucoup à apprendre sur le pays et les gens qui y habitent. C'est exigeant et motivant à la fois et on en retire une satisfaction énorme », raconte celui qui possède plus de 10 ans d'expérience à l'étranger comme consultant en finance et en gestion de projet.

Si le départ suscite beaucoup d'excitation, le retour se vit parfois plus difficilement, constate M. Chasle. « Plus on reste longtemps à l'étranger, plus on développe une vision idéaliste du pays d'origine », explique-t-il.

Malgré tout, M. Chasle reconnaît que l'expérience acquise demeure un atout. « Les gens savent que tu es capable de travailler en équipe. Cela a un impact auprès des employeurs, surtout ceux qui sont eux-mêmes allés travailler à l'étranger », dit-il. ■

Engagement
communautaire

Désir de réussir

Souci de la clientèle

Innovation

Esprit d'équipe

Respect pour la personne

Leadership

Intégrité

www.pfizer.ca

Saisissez de nouvelles perspectives de carrière au cœur du siège social de Pfizer Canada, à Kirkland (Québec).

Œuvrant dans le domaine pharmaceutique, la santé animale et les soins de la santé, Pfizer Canada offre des postes valorisants et stimulants.

Des emplois dans des domaines aussi variés que la recherche clinique, les finances, les technologies de l'information et la vente vous y attendent.

Découvrez un employeur qui favorise un milieu de travail fidèle à l'une de ses valeurs fondamentales, le respect pour la personne.



Notre passion, la vie



Drakkar

Ressources humaines



Votre EXPERT
EN EMPLOI
vous propose...

un emploi
à la mesure
de vos exigences!

SECTEUR ADMINISTRATIF

- « Bureautique
- « Comptabilité et finance
- « Gestion des opérations et administration
- « Vente et marketing
- « Centres d'appels

Envoyez votre curriculum vitae au :

Bureau de Saint-Laurent Bureau du centre-ville
Tél. : (514) 733-6655 Tél. : (514) 871-0300
Télé. : (514) 733-2828 Téléc. : (514) 871-0916

Courriel : montreal@drakkar.ca

www.drakkar.ca