

PERSONNEL RECHERCHÉ



indépendante, stionnement,
idéal pour étudiants

ÉDUCATION

COURS DE MUSIQUE
sommes à la recherche

MATH TU

Ceux qui ne pé
clause générale
Il est question d
un de pouvoir g
ut ce que vous
ns le besoin.
ndemain. Ain

posséd
livraison
au Sag

EMPLOIS

LIVREUR(EUSE)

possédant une voiture pour
livraison de produits à domicile
au Saguenay.



quartiers
atiseurs,
périeur
ges des
prix par
Phillipe
450 \$

TECHNICI
Nous rech
expérience
mécaniqu
secteur de
Entrée en f
courriel sui

Medica
1000 \$ ET
Acheteons au
vieux véhic
à 17 h, sar

Cours p
tous les
appren
Tu sera
Je t'atte

S

**NOUS
EMBAUCHONS**

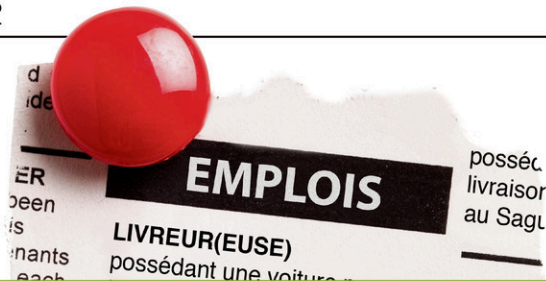
Nous sc
recherch
vente et
pour aid
informat

RECHERCHÉ

Taches :
- Réparation e
générale et ma
Condition:
- Avril à septen
- Temps plein
- 38,75 h/sema
- Salaire entre

INFIRMIER(IÈRE)-AUXILIAIRE

Garantie de 15 heures



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

Un grand défi attend les employeurs

DENIS BOUCHARD

dbouchard@lequotidien.com



Le Saguenay-Lac-Saint-Jean traverse une tourmente qui peut être un frein ou, au mieux, un ralentissement de son économie. Plusieurs entreprises, des centaines, au fait, se creusent les méninges pour arriver à combler des postes. Le défi touche davantage le commerce au détail et les services, quoiqu'il y a des employeurs qui attendent les candidats à la sortie des cégeps et de l'université.

Il faut admettre que la situation a de quoi rendre incrédules certains puisque le taux de chômage dans la région a clôturé à 7,9 pour cent en 2016, légèrement au-dessus de la moyenne provinciale (7,6 pour cent). Au dernier relevé de 2017, le 10 mars, il était à 7,6 pour cent

et indiquait une amélioration du taux d'emploi. L'autre raison pour laquelle le commun des mortels peine à croire qu'une pénurie d'employés se pointe: le discours ambiant ne reflète pas les statistiques, notamment en raison des difficultés de la grande industrie, des bouleversements vécus par le commerce au détail qui doit affronter la concurrence d'Internet et la baisse des grands chantiers qui affecte les constructeurs et les firmes de professionnels.

Le marché de l'emploi, lui, a bel et bien levé un drapeau pour indiquer que des employeurs, plusieurs centaines selon le document «Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de cinq employés et plus au Saguenay-Lac-Saint-Jean»,

sont menacés de ralentissement, de pertes de contrat ou pire.

Dans ce 44^e Cahier économique du *Quotidien*, notre équipe de journalistes dresse un portrait qui va bien au-delà des statistiques. Avec exemple à l'appui, entrevues et témoignages, nous avons voulu identifier les secteurs sensibles afin de contribuer, ultimement, à l'économie régionale. D'une part, ce spécial «Nous embauchons» met la table pour une prise de conscience régionale et aidera les employeurs. D'autre part, il pourra guider les Jeannois et les Saguenéens à la recherche d'emploi.

Bien sûr, il y a plusieurs secteurs de l'économie qui s'inquiètent du recrutement, mais il faut particulièrement retenir que des milliers d'emplois seront à combler dans des domaines accessibles, davantage basés sur le quotient social que sur la formation technique et/ou professionnelle. Du service à la clientèle aux emplois nécessitant un diplôme universitaire, il existe toute une gamme de postes à combler. Qui aurait cru

qu'un jour des employeurs se bousculeraient dans les foires à l'emploi pour recruter des jeunes encore sur les bancs d'école?

Et les initiatives se multiplient pour séduire la relève par des offres «tout inclus», c'est-à-dire avec formation payée et emploi garanti à la sortie si vous avez réussi vos cours. Une multinationale comme CGI, fondée par le Jonquiérois Serge Godin, est un bel exemple de la situation. En janvier dernier, en partenariat avec Emploi Québec et le Cégep de Chicoutimi, la compagnie a procédé à un appel de candidatures pour recruter 15 étudiants qui allaient se voir offrir un emploi au bout de la ligne. Mais les besoins de CGI vont au-delà de cette démarche puisqu'une trentaine d'emplois sont disponibles en ce moment à son bureau de Chicoutimi.

Depuis des mois, la direction de Produits forestiers Résolu annonce que 800 emplois sont à pourvoir d'ici quelques années et invite les jeunes à s'inscrire dans des formations qui sont disponibles dans les commissions

scolaires de la région ou encore dans les cégeps. Il faut comprendre que l'industrie est frappée par tellement de bouleversements et de coups durs depuis une décennie que les jeunes ont aussi fui les domaines de formation. Il y a maintenant le retour du balancier à l'avantage des chercheurs d'emploi.

Dans un autre domaine, Jamec de Normandin a pris le taureau par les cornes en participant financièrement à la formation et en garantissant des emplois. La particularité du programme: il s'agit d'une formation sur mesure qui peut convenir aussi bien à un ou une travailleuse dans la quarantaine, par exemple, qui veut un changement de carrière, qu'à des jeunes qui se questionnent sur leur avenir.

Vous en apprendrez beaucoup plus à la lecture de ce cahier spécial parce que nous avons ratissé large afin de bien camper le défi qui attend les employeurs de la région et les perspectives qui s'offrent aux chercheurs d'emploi. Bonne lecture!



30

POSTES À COMBLER CHEZ CGI

PAGE 22



DIPLÔME EN COMPTABILITÉ À L'UQAC : UN TAUX DE PLACEMENT DE **100 %**

PAGE 16



1000 EMPLOIS PAR ANNÉE DANS LES RÉSIDENCES POUR PERSONNES ÂGÉES

PAGE 10



FORMATION RÉMUNÉRÉE CHEZ **JAMEC**

PAGE 25



COMMERCE DE DÉTAIL : JEUNES VENDEURS RECHERCHÉS

PAGE 18

**VOTRE PRIORITÉ C'EST LE COMMERCE.
NOTRE PRIORITÉ C'EST VOUS.**



COMMERCIAL ÉLITE

VOTRE UNIQUE CONCESSIONNAIRE GM COMMERCIAL ÉLITE EN RÉGION



**PROFITEZ DES AVANTAGES
DU PROGRAMME**

SOLUTIONS D'AFFAIRES  

Canada 

- Un programme d'incitatifs conçu pour les propriétaires d'entreprises.
- Des options avantageuses et des rabais uniques qui contribuent à réduire le coût d'aménagement pour le travail de vos véhicules neufs GM.
- Des solutions commerciales novatrices.
- Une expérience client exceptionnelle.

OBTENEZ L'AMÉNAGEMENT
INTÉRIEUR DE VOTRE
VÉHICULE COMMERCIAL.*



JACQUES DALLAIRE
Directeur des parcs
et copropriétaire



MICHEL LAFLAMME
Représentant
commercial élite



LOUIS SAVARD
Représentant
commercial élite

* Détails auprès de votre représentant commercial élite chez PACO.



PAUL ALBERT CHEVROLET BUICK CADILLAC GMC LTÉE



870 , BOULEVARD TALBOT, CHICOUTIMI | 418 696-4444 | PAULALBERTCHEVROLET.COM





NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

ENQUÊTE SUR LE RECRUTEMENT

Des postes durs à combler



JULIEN RENAUD

julien.renaud@lequotidien.com

Contrairement à la croyance populaire, le marché du travail

souffre davantage d'une rareté de la main-d'oeuvre que d'une baisse du nombre d'emplois à pourvoir. Les employeurs cherchent preneurs pour des milliers de postes, mais peinent à les combler.

Voilà le constat qui émane de l'enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de cinq employés et plus au Saguenay-Lac-Saint-Jean,

publiée en septembre et présentée par Emploi-Québec au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'enquête prévoyait l'embauche de 9 721 employés et de 4588 employés saisonniers en 2015, puisque 40 % des établissements planifiaient d'embaucher dans la prochaine année au moment de la collecte de données. D'ailleurs, en 2014, un peu plus de départs que d'embauches ont été observés, laissant des postes vacants (voir autre texte).

Ces embauches concernaient principalement la vente et les services, et seulement 6 % des postes à pourvoir exigeaient un diplôme d'études universitaires.

Le nombre de départs à la retraite peut expliquer, partiellement, cette tendance à l'embauche. Selon l'enquête d'Emploi Québec, 1305 départs à la retraite étaient anticipés dans les douze mois suivant la collecte de données. La proportion des départs à la retraite prévus est particulièrement élevée du côté des gestionnaires.

RARETÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

De surcroît, au moment de l'enquête, 1996 postes étaient vacants, et les employeurs considéraient que 330 de ces postes étaient «difficiles à combler», pour diverses raisons.

La difficulté à trouver des employés répondant aux exigences de certains postes est principalement observable pour des compétences de gestion ou techniques.

Parmi les raisons évoquées par les employeurs pour expliquer les difficultés de recrutement, le manque de candidats et la rareté de la main-d'oeuvre ont été souvent mentionnés, de même que le fait que les conditions de travail ne convenaient pas aux candidats, le manque d'expérience et le déficit de compétences professionnelles.

Selon les employeurs, les difficultés de recrutement engendrent une diminution de service ou de production et les forcent à changer l'organisation du travail. Aussi, les employés de ces entreprises sont appelés à faire davantage d'heures supplémentaires.

En rafale

Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, Emploi-Québec a dénombré 115 235 employés réguliers (cadres inclus) et 21 401 employés saisonniers. La proportion d'employés saisonniers atteint donc 19%.

L'enquête révèle par ailleurs que 32% des emplois se concentrent dans les établissements de 100 employés et plus, et que les services à la consommation représentent le secteur d'activité avec le plus grand nombre d'employés, devant les services gouvernementaux et les services à la production.

Parmi les autres données compilées, 38% des employés ont reçu de la formation en 2014, et 39% des établissements ont un service de gestion des ressources humaines.

INDEX DES ANNONCEURS

ASPIRATEUR DÉPÔT.....	C37
AUBERGE LA TOURELLE DU FJORD.....	C18
AVANTAGES SAGUENAY PLACE AUX JEUNES.....	C21
B.G.M. INFORMATIQUE INC.	C17
BÉTONS PRÉFABRIQUÉS DU LAC INC.....	C15
BOURASSA BRODEUR BELLEMARRE.....	C31
CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI.....	C20
CÉGEP DE JONQUIÈRE.....	C13
CENTRE DE RECRUTEMENT DES FORCES ARMÉES CANADIENNES.....	C23
CGI.....	C25
CLINIQUE DENTAIRE ET D'IMPLANTOLOGIE FRANÇOIS BLACKBURN.....	C30
CONSEILLERS TRIGONE INC. (LES).....	C33
COOPÉRATIVE DE SERVICES À DOMICILE LAC-SAINT-JEAN-EST.....	C11
FAUCHER ET BERGERON FOURRURES INC.....	C9
FÉDÉRATION DE L'UPA DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN.....	C8
FRIPRIX.....	C40
GESTION IMMOBILIÈRE HARVEY'S.....	C29
LETTRAGE G.D.....	C27
MERCEDES.....	C7
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE.....	C34-35
PAUL ALBERT CHEVROLET.....	C3
PROMOTION SAGUENAY INC.....	C5
RÉGIE DES MATIÈRES RÉSIDUELLES.....	C24
RIO TINTO ALCAN.....	C39
SOLUTION CM.....	C38
TRANSPORT M.G.....	C27

LIRE LA SUITE EN PAGE O6



GRATUIT POUR TOUS*



LES EMPLOYEURS AFFICHENT LEURS OFFRES D'EMPLOI

LA COMMUNAUTÉ PARTICIPE AU RECRUTEMENT

LES CHERCHEURS D'EMPLOI POSTULENT DIRECTEMENT

L'emploi À SAGUENAY

SUR
emplois.saguenay.ca
LES EMPLOYEURS
ET LES CHERCHEURS
D'EMPLOI SE RENCONTRENT

COMMENT ÇA FONCTIONNE?

Toute la population peut contribuer au recrutement sur le territoire de la ville de Saguenay. Les gens peuvent référer un ami ou une connaissance professionnelle pour un emploi affiché sur **emplois.saguenay.ca**. Si leur candidat est embauché, ils reçoivent la prime annoncée par l'employeur. L'inscription est gratuite et le site est convivial.



3 000 VISITES
PAR SEMAINE

PLUS DE 7 CANDIDATS
EN MOYENNE SUR
CHAQUE OFFRE
D'EMPLOI AFFICHÉE.

UN POSTE
VOUS INTÉRESSE?

POSTULEZ
DIRECTEMENT EN LIGNE.
C'EST FACILE
ET EFFICACE.

emplois.
SAGUENAY.ca
 UNE INITIATIVE DE PROMOTION SAGUENAY

*La prime de l'employeur est payable par celui-ci seulement si un candidat référé est embauché selon les conditions du site.

emplois.saguenay.ca

Suivez-nous





NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

Plus de départs que d'embauches en 2014

JULIEN RENAUD

julien.renaud@lequotidien.com

Un peu plus de départs que d'embauches ont été observés en 2014. En effet, 14 916 employés ont quitté leur emploi, pour cause de démission, de mise à pied ou de retraite, alors que 12 702 employés ont été embauchés dans les 4 525 établissements concernés.

Les embauches n'ont eu le dessus sur les départs que chez les travailleurs détenant un diplôme d'études universitaires. En termes

de secteur d'activité, le bilan de 2014 est seulement positif dans le domaine des affaires, des finances et de l'administration.

Le taux de roulement moyen est de 12 %, et malgré une marge d'erreur élevée, cette donnée révèle une certaine stabilité d'un secteur à l'autre.

Par ailleurs, le secteur de la vente et des services a dominé l'embauche, avec une part de 40 %. De plus, la majorité des nouveaux employés ne détenaient pas de diplôme d'études collégiales, d'études professionnelles ou d'études universitaires.

En 2014, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, 14 916 employés ont quitté leur emploi, pour cause de démission, de mise à pied ou de retraite, alors que 12 702 employés ont été embauchés dans les 4525 établissements concernés.

L'ENQUÊTE EN BREF

Portrait de l'emploi

Les résultats de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements de cinq employés et plus au Saguenay-Lac-Saint-Jean ont été présentés au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces données seront utiles, entre autres, afin d'«améliorer la connaissance du marché de travail pour favoriser une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre» et «soutenir l'estimation des besoins de formation de la main-d'oeuvre». Bref, cette initiative vise à permettre de dresser un portrait plus précis du marché de l'emploi.

Méthodologie et marge d'erreur

La collecte de données a été effectuée par le biais d'entrevues téléphoniques réalisées du 18 février au 24 septembre 2015. Le rapport s'appuie donc sur 1928 entrevues. Ensuite, les données ont été pondérées, c'est-à-dire que le nombre de répondants par secteur a été extrapolé au nombre d'établissements dans ce même secteur d'activité. Le taux de réponse a atteint 63 %, et la marge d'erreur estimée est de 1,9 % à un niveau de confiance de 95 %. Cette marge varie toutefois pour certains sous-groupes de l'échantillon. **JULIEN RENAUD**



Nous alignons le luxe

La géométrie des roues devrait être vérifiée et ajustée au minimum une fois par année. Confiez-nous votre véhicule haut de gamme, **peu importe la marque**, pour un alignement de haute qualité avec la meilleure technologie sur le marché.



PORSCHE



JAGUAR



INFINITI



Pour être en sécurité et pour que vos pneus durent plus longtemps

Rouler avec une voiture dont la géométrie des roues est bien réglée saura vous garder en sécurité sur la route. En effet, une voiture bien alignée est beaucoup plus facile à maintenir sur la route, spécialement lorsque les conditions se détériorent en raison de la neige, la glace ou la gadoue.

Les pneus peuvent aussi souffrir grandement d'une géométrie déficiente. L'usure inégale entre l'intérieur et l'extérieur de la bande de roulement signifie souvent que l'alignement des roues n'est pas réglé correctement.

Pour un service de prestige, peu importe la marque, contactez Josée et Denys.

Mercedes-Benz Saguenay,
un gage de qualité



Mercedes-Benz
Saguenay

Mercedes-Benz Saguenay | 1868, boulevard St-Paul, Saguenay | 418 698-1000



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

GÉNIE ÉLECTRIQUE ET MÉCANIQUE DU CÉGEP DE JONQUIÈRE

À la recherche d'étudiants



JONATHAN HUDON
jhudon@lequotidien.com

Alors que le taux de placement dans les technologies du génie électrique et du génie mécanique est pratiquement parfait, les cohortes ne débordent pas de nouveaux étudiants. Les raisons de ce manque de finissants sont à la fois nébuleuses et difficiles à expliquer.

Le Cégep de Jonquière n'a plus besoin de présentation en termes de qualité d'enseignement dans ces techniques. Le pavillon Lionel-Gaudreau est doté d'équipements à la fine pointe de la technologie, les enseignants passionnés sont hautement qualifiés et l'industrie sait plus que quiconque qu'on y forme une main-d'œuvre de qualité, prête à faire le saut sur le marché du travail.

«On a un beau taux de placement et on se fait même demander des finissants avant que leurs trois ans d'études soient terminés, précise d'entrée de jeu le responsable de la coordination départementale des Technologies du génie électrique, Dany-Philippe Savard. Pendant

l'année en entier, on a des requêtes de compagnies à la recherche de finissants.»

En mai prochain, une trentaine de diplômés, autant dans les programmes de génie électrique que de génie mécanique, vont être prêts à s'implanter dans le monde du travail. S'il n'en tenait qu'au Cégep de Jonquière, le nombre de nouveaux étudiants pourrait être beaucoup plus élevé.

«On pourrait accueillir 80 élèves lundi prochain, sans même songer à faire des agrandissements de nos installations», souligne le responsable de la coordination départementale en génie mécanique, Éric Potvin, avant que son collègue Dany-Philippe Savard ajoute qu'à une certaine époque pas si lointaine, 160 élèves ont fait leur entrée dans les techniques du génie électrique.

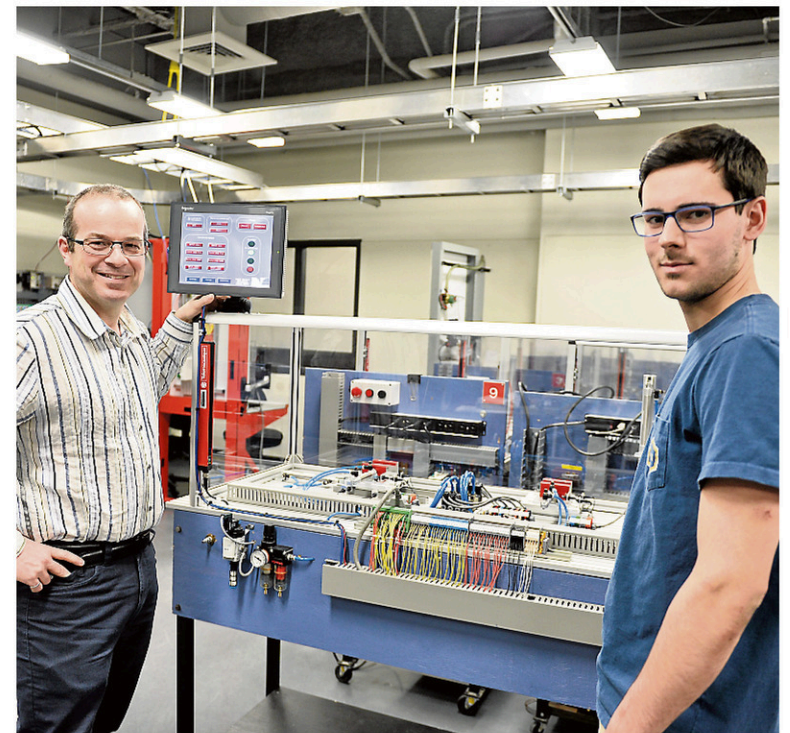
«Tous mes finissants en mécanique industrielle qui sont partis en stage ont été embauchés, fait valoir M. Savard. C'est de la main-d'œuvre spécialisée qu'on nous demande et il n'y a pas eu de baisse dans le taux de placement depuis au moins les dix dernières années.»

Ce faible nombre d'étudiants inscrits dans les techniques s'explique en partie par une méconnaissance des conditions de travail dans les usines.

«Je pense qu'on est un peu méconnu et il faut démystifier certaines choses, affirme Éric Potvin. Il n'y a plus d'usine sale, ça n'existe plus et ça ne fonctionne plus comme ça. La première qualité d'une usine est d'être propre, d'être bien ordonnée et ensuite, c'est de la faire fonctionner au maximum de sa productivité.»

M. Potvin a également un autre souhait, celui de voir davantage d'étudiantes. En génie mécanique, elles ne sont que quatre et le responsable du département vante leurs qualités.

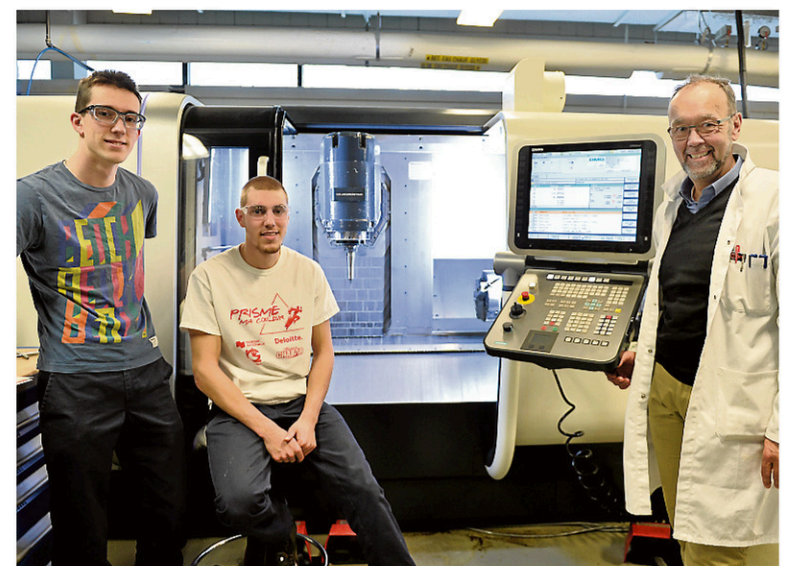
«S'il y avait plus de filles, on serait tellement plus content, affirme-t-il. Les entrepreneurs le savent qu'elles sont bonnes et elles se placent même avant d'être finissantes. C'est un domaine pour elles. De toute façon, il n'y a plus personne qui lève plus de 25 livres sur un lieu de travail. Être fort pour travailler dans une usine, ce n'est plus vrai. La réalité de l'industrie a changé.»



Le responsable de la coordination départementale en génie électrique, Dany-Philippe Savard, pose avec Mathieu Tremblay, un des étudiants. - PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE

«C'est de la main-d'œuvre spécialisée qu'on nous demande et il n'y a pas eu de baisse dans le taux de placement depuis au moins les dix dernières années.»

— Dany-Philippe Savard



Les étudiants Vincent Lévesque et Jean-Nicolas Dion, en compagnie du responsable de la coordination départementale en génie mécanique, Éric Potvin. - PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE

UN EMPLOI EN AGRICULTURE, POURQUOI PAS?

Vous aimez les animaux? Vous avez le goût d'apprendre? Vous désirez travailler en communion avec la nature et pratiquer enfin un métier à votre image et qui n'a rien de routinier? Joignez-vous à une entreprise agricole moderne et dynamique dirigée par des gens fiers et passionnés!

À l'approche du printemps et de la période d'intenses activités sur les fermes, nous constituons présentement une banque de candidatures en vue de combler des postes d'ouvriers agricoles en production animale ou végétale pour toute la région.

Comment postuler? Faites parvenir votre curriculum vitae à l'adresse courriel suivante :

glajoie@upa.qc.ca
ou par télécopie au 418 542-3011

Pour connaître les offres d'emploi disponibles, consultez le site d'Emploi-Québec ou encore **emploiaagricole.com**

Pour plus d'information, contactez
M. Gilles Lajoie : 418 542-5666



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR
Centre d'emploi agricole
Saguenay-Lac-St-Jean

Emploi
Québec



44^E CAHIER ÉCONOMIQUE NOUS EMBAUCHONS



Le métier de ferblantier est en demande dans la région. — PHOTO 123RF

FONDERIE ET FERBLANTERIE-TÔLERIE

Des métiers boudés

PATRICIA RAINVILLE
prainville@lequotidien.com

Certains employeurs cogent directement aux portes des centres de formation professionnelle, dans l'espoir de dénicher de la main-d'œuvre. Et certains diplômés d'études secondaires (DEP) sont boudés, alors que leur taux de placement est excellent.

C'est le cas pour le cours de fonderie, offert au centre de formation professionnelle (CFP) de La Baie. Présentement, sept élèves y sont inscrits. Mais il y aurait de la place, et surtout de l'emploi, pour 18 finissants.

«Nous avons de la difficulté à recruter pour le cours de fonderie. Pourtant, nous avons des employeurs d'ici, mais aussi de l'extérieur de la région, qui viennent chercher nos finissants. Il y a une crainte actuellement face au secteur industriel, avec les pertes d'emplois annoncées et les coupes, mais vraiment, pour ce

qui est du cours de fonderie, il y a une forte demande», explique la directrice du CFP du Fjord, Linda Fortin.

Même constat pour le cours de ferblanterie-tôlerie, un métier relié au domaine de la construction. «Nous avons seulement neuf élèves et la demande des employeurs est grande, surtout pour les chantiers de construction. On dirait que les gens oublient qu'il s'agit d'un métier lié à la Commission de la construction du Québec, avec tous les avantages qui s'y rattachent. Les petites entreprises de la région recherchent également cette main-d'œuvre», a ajouté Linda Fortin.

La directrice du CFP du Fjord vante également les mérites du cours Protection et exploitation du territoire faunique, «le joyau» de l'organisation, comme la directrice se plaît à dire.

«Nous avons 40 élèves qui termineront cette année et il y a beaucoup d'offres dans les pourvoiries. Il y a une grande demande à ce niveau-là», souligne la dame.



VENTE

SURPLUS D'INVENTAIRE

35-50%

de rabais

SUR LOT DE MANTEAUX VARIÉS



ET BIEN D'AUTRES ENCORE! FAITES VITE VOTRE CHOIX!

Voyez notre collection printemps



TAILLES PETITES - RÉGULIÈRES - FORTES • MISES DE CÔTÉ, SANS INTÉRÊT

LE SPÉCIALISTE DU MANTEAU

CHICOUTIMI: 1385, des Champs-Élysées
418-543-4600



faucherbergeron.com

Faucher & Bergeron
Fourrures inc.



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

CHAMBRES DE COMMERCE DU LAC-SAINT-JEAN

En quête de la perle rare

De plus en plus d'emplois sont disponibles dans la région, mais il s'avère plutôt complexe de dénicher la perle rare pour les employeurs. Les emplois qui requièrent une formation spécialisée sont parfois difficiles à combler. Tel est le principal constat qui se dégage des trois Chambres de commerce du Lac-Saint-Jean. **Par Isabelle Tremblay**

MRC Lac-Saint-Jean-Est

Sur le territoire de la MRC Lac-Saint-Jean-Est, les domaines du numérique, de la robotisation, de la vente et du service à la clientèle offrent des perspectives intéressantes.

Il en est de même pour les ressources humaines et l'usinage. Toutefois, les employeurs recherchent des candidats qui possèdent de l'expérience et c'est là où il devient plus complexe de trouver les bonnes personnes.

« Nous voyons enfin la lumière au bout du tunnel. Nous remarquons qu'il y a beaucoup d'emplois intéressants de

disponibles, notamment, dans des postes de gestion. Comparativement à l'année dernière, il y a beaucoup plus d'offres d'emplois. Les employeurs ont parfois de la misère à recruter du personnel qualifié », mentionne Kathleen Voyer, directrice générale de la Chambre de commerce et d'industrie Lac-Saint-Jean-Est.

« Depuis trois ans, beaucoup de gens commencent à travailler à leur compte. Lors de notre gala annuel, la catégorie Nouvelle entreprise est la plus populaire alors que nous n'avions pratiquement pas de candidats il y a cinq ans. »

Dolbeau-Mistassini

Au nord de la région, le secteur industriel est aux prises avec des besoins criants de main-d'oeuvre formée et compétente. « Personnellement, je remarque que les industries ont besoin de travailleurs qui détiennent une formation spécifique. Ils doivent combler des emplois de précision, comme des machinistes, des opérateurs,

des soudeurs ou des monteurs. Il semble difficile de trouver de bons employés », note Audrey Jobin, directrice générale de la Chambre de commerce et d'industrie de Dolbeau-Mistassini.

Elle ajoute que dans le commerce de détail, il est beaucoup plus facile de combler les emplois disponibles.

Roberval

À Roberval, le président de la Chambre de commerce et d'industrie, Serge Taillon, se dit surpris par le nombre d'emplois intéressants offerts dans la région. « Trouver la main d'oeuvre compétente, c'est plus difficile », pointe-t-il.

« Les postes disponibles demandent

de la scolarité ou une formation précise. Les employeurs ont peut-être des ajustements à faire dans leur processus de dotation afin de trouver les profils dont ils ont besoin. Ils ont une démarche sérieuse à faire pour embaucher les bonnes personnes.



RÉSIDENCES POUR PERSONNES ÂGÉES

Besoins criants



PATRICIA RAINVILLE
prainville@lequotidien.com

Le secteur des résidences privées pour aînés créera plus de 1000 emplois par année au cours de la prochaine décennie, au Québec. Il y a un réel besoin de main-d'oeuvre qualifiée dans ce domaine, autant au Saguenay-Lac-Saint-Jean qu'ailleurs.

« Notre secteur d'activité compte de nombreux postes à combler et cette situation n'est pas près de s'essouffler », a souligné Yves Desjardins, directeur général du Regroupement québécois des résidences pour aînés (RQRA), qui était en tournée dans la région cette semaine.

En 2000, près de 652 000 Québécois étaient âgés de 70 ans et plus. Aujourd'hui, on en dénombre plus d'un million. De plus, le nombre d'individus âgés de 75 ans continuera d'augmenter de 30 000 par an jusqu'en 2037.

S'appuyant sur les prévisions d'une étude réalisée récemment, le RQRA estime que pour bien prendre soin de cette clientèle, il faudra construire pas moins de 6000 unités locatives en résidence par année, pendant les 20 prochaines années. Et toutes ces nouvelles résidences créeront 1000 emplois permanents par année, dans des champs aussi variés que l'aide à la personne âgée, la gestion, les soins infirmiers, l'entretien, la cuisine et les loisirs.

Le secteur se heurte toutefois à un enjeu de taille.

« L'attraction et la rétention du personnel qualifié constituent l'enjeu numéro un pour nos activités. Nous avons un besoin criant de main-d'oeuvre, mais nous avons du mal à recruter », souligne Yves Desjardins.

La situation est particulièrement difficile en ce qui concerne les préposés, pour lesquels le règlement sur la certification des résidences privées pour aînés a des exigences spécifiques.

En effet, le ministère de la Santé impose une formation obligatoire à l'emploi que le ministère de l'Éducation ne parvient pas encore à rendre financée et accessible dans toutes les régions du Québec. « Les résidences pour aînés sont cependant prêtes à travailler avec les commissions scolaires pour la formation de cette main-d'oeuvre », a précisé Yves Desjardins.



Coopérative de services à domicile
Lac-Saint-Jean-Est

MEMBRE DU RÉSEAU DES **ÉESAD** ENTREPRISE
D'ÉCONOMIE SOCIALE
EN AIDE À DOMICILE
Qualité • Compétence

418-344-1555



RECHERCHE DE CANDIDATURES

Travailler pour la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est, c'est s'impliquer auprès d'une clientèle qui recherche un service de qualité, le tout effectué dans le plus grand des respects.

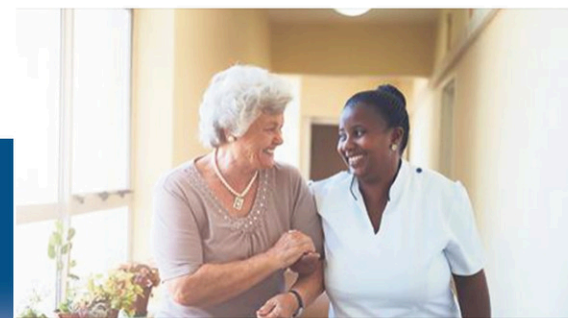
Nous sommes soucieux d'un accompagnement personnalisé, en vous offrant un milieu de travail où la reconnaissance et l'encadrement sont présents.

TRAVAILLER POUR LA COOPÉRATIVE, C'EST FAIRE PARTIE D'UNE GRANDE ÉQUIPE DANS LAQUELLE LA QUALITÉ ET LE RESPECT SONT DES VALEURS ESSENTIELLES.

**Postulez à Mélissa Hudon
mhudon@cooplsje.com**



Suivez-nous sur Facebook 
www.cooplsje.com





NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

5000 PERSONNES À EMBAUCHER

100 métiers dans les Forces



NORMAND BOIVIN
nboivin@lequotidien.com

«On embauche» est l'activité qui décrit le mieux les Forces armées canadiennes par les temps qui courent.

Dès le 1^{er} avril, les portes seront grandes ouvertes au recrutement. En tout, 5000 emplois sont à pourvoir à l'échelle du Canada dans plus de 100 métiers différents qui vont du commis à l'administration jusqu'au pilote de chasse, en passant par les fantassins. Des postes ouverts tant aux hommes qu'aux femmes et aux Autochtones, et sans discrimination en raison de l'âge. En fait, la seule limite est qu'il faut avoir au moins 17 ans, avoir son secondaire IV et accumulé 24 crédits, et être capable de compléter son contrat d'embauche (minimum trois ans tout dépendant de la fonction qu'on occupe) avant d'avoir atteint 60 ans.

Ancien parachutiste membre des forces spéciales (il a même fait partie de l'équipe de démonstration Skyhawks), le commandant du Centre de recrutement à Chicoutimi, le capitaine Pierre Pelletier, ne manque pas d'arguments pour vanter la carrière militaire, qu'elle soit dans la régulière ou à temps partiel la réserve.

Même si le fonds de pension est très avantageux et permet une retraite dorée dans la jeune cinquantaine, ce n'est pas ce qu'il évoque pour attirer les jeunes, mais plutôt le défi qui s'offre à eux et la perspective d'un emploi bien rémunéré pour de nombreuses années où ils pourront voir du pays.

CONSEILLER

Même si elle n'a aucune idée de ce qu'elle veut faire, la recrue n'est pas laissée à elle-même. Après son inscription (en ligne seulement à *forces.ca*), on la convoque pour lui faire passer une série de tests destinés à mesurer ses aptitudes. Pas pour l'exclure, mais regarder quels pourraient être son champ de compétence et ses capacités. On mesure les connaissances générales, les habiletés spatiales et la résolution de problèmes mathématiques, toutes des épreuves de niveau secondaire III et IV et on évalue sa personnalité et sa motivation. Après l'examen médical, le candidat est prêt pour l'entrevue avec le conseiller en carrière militaire pour déterminer quel champ d'activité lui conviendrait. Parallèlement, on mène une enquête sur lui pour s'assurer qu'il rencontre les critères de sécurité des Forces.

Quand tout est beau, on le met «en compétition». À ce moment, la recrue est sur une liste canadienne comme candidat pour un métier. L'attente n'est jamais très longue, mais elle varie selon les métiers, car il faut coordonner l'entraînement de base (QMB) de 12 semaines que suivent tous les militaires à Saint-Jean-sur-Richelieu, avec le cours de métier qu'elle suivra ensuite.

Dès que les astres s'alignent, le candidat est assermenté et signe son contrat d'engagement. «Le jour de son assermentation, il sait ce qu'il va faire en fonction de ses goûts et ses aptitudes. Je les rencontre tous et si j'ai un doute, je le retourne au conseiller en carrière pour le réorienter», précise le commandant du détachement de Chicoutimi.

La recrue doit signer un engagement qui varie de trois à 13 ans, selon la durée de la formation. «Treize ans peuvent paraître longs, mais c'est

pour les métiers plus spécialisés comme par exemple pilote, en raison du coût élevé de la formation», explique le capitaine Pelletier. Mais il ne faut pas oublier que le temps aux études compte. Donc le candidat qui sort du cégep et va à l'université pour devenir officier puis fait l'apprentissage de son métier peut, au bout du processus, se retrouver avec seulement cinq années de service à donner. «Il ne faut pas oublier que dès le jour de sa signature, le compteur démarre aussi pour la pension, même pendant les études. L'élève officier voit tous ses cours et ses livres d'université payés et il touche un salaire en commençant de 18 000 \$ par année. Non seulement ses études sont gratuites, mais il gagne 350 \$ par semaine pour étudier. Il peut donc consacrer tout son temps à sa réussite.» Dès qu'il a terminé sa formation, l'officier commence sa carrière à 75 000 \$ par année. Les hommes ou les femmes du rang commencent à 33 000 \$ et atteignent 49 000 \$.

Lorsqu'il a rempli ses obligations, le militaire peut signer un nouveau contrat. «Une carrière militaire, c'est 25 ans et on accumule 2 % par année pour sa pension», ajoute le capitaine. Celui qui arrive à 17 ans pourra donc toucher 50 % de son salaire s'il prend sa retraite à 42 ans. Mais s'il continue jusqu'à 52 ans, il touchera alors 70 % de son salaire.

Le capitaine Pelletier précise que l'examen médical et le camp d'entraînement militaire ne sont pas des épreuves physiques insurmontables. L'examen médical vise simplement à déterminer si on est en santé; quant aux épreuves physiques du QMB, on a droit à des reprises et si une personne a réellement un problème avec sa condition physique, on la prend à part et on la soumet à un entraînement qui l'amènera aux standards.

Recrutement des femmes

Le centre de recrutement de Chicoutimi se classe troisième au Canada sur 26 pour la rapidité de traitement des dossiers. Chaque cas est différent, mais en moyenne, il s'écoule de quatre à six semaines entre l'arrivée d'un candidat et son inscription sur la liste de compétition.

Chicoutimi fait également bonne figure pour le recrutement des femmes, puisqu'il atteint presque les 25 % de recrues féminines que les Forces armées canadiennes se sont donné comme objectif d'ici 10 ans. **NORMAND BOIVIN**



Le capitaine Pierre Pelletier, commandant du détachement de recrutement de Chicoutimi, partage avec plaisir son expérience dans les Forces pour encourager les gens à embrasser la carrière militaire. — PHOTO LE QUOTIDIEN, ROCKET LAVOIE

Prime de 15 000 \$ pour les techniciens en communications

Pratiquement tous les métiers sont en demande dans l'armée canadienne. Mais chez les fantassins, un fait particulièrement défaut: technicien en communications.

On offre même une prime de 15 000 \$ aux recrues qui optent pour ce métier. Elles reçoivent la moitié de la somme après leur camp

d'entraînement militaire de base (QMB) de 12 semaines, et le reste une fois qu'elles ont complété leur formation. «Ce métier est au coeur de la guerre moderne. Il permet de relier en temps réel le soldat en plein désert avec le quartier général où se prennent les décisions», explique le capitaine Pierre Pelletier. En effet, on

n'est plus aux simples communications radio. Le soldat peut envoyer des images du champ de bataille à mesure qu'il avance sur le terrain et même les drones commencent à faire leur entrée, ce qui fait du technicien en communications le pivot de la stratégie de combat. **NORMAND BOIVIN**

Programme pour les Autochtones

L'Armée canadienne a conçu un programme pour les Autochtones. Leur familiarisation à Saint-Jean ou dans l'Ouest vise à leur faire vivre une expérience à la fois militaire et culturelle, où ils sont formés par des représentants des Premières nations.

Après leur QMB, ils peuvent quitter ou continuer et contrairement aux autres recrues, ils ont alors l'occasion de choisir le métier qu'ils veulent essayer. À ce moment, ils intègrent les rangs au même titre que les autres militaires. **NORMAND BOIVIN**

Travailler dans le domaine des
technologies et de **l'environnement**

Deux cheminements gagnants pour des emplois payants

DEC

UNIVERSITÉ

MARCHÉ DU TRAVAIL

Le DEC, un atout pour ton CV pour :

- Faire des stages rémunérés et développer des contacts professionnels
- Apprendre et pratiquer dans des installations ultramodernes collées à la réalité de l'industrie
- Devenir polyvalent grâce à des projets concrets



DÉCOUVREZ NOS 9 TECHNIQUES PHYSIQUES

Aménagement et urbanisme
Électronique (Télécommunication)
Électronique industrielle
Environnement, hygiène et sécurité au travail
Génie chimique (production industrielle et protection de l'environnement)
Génie industriel
Génie mécanique
Techniques de laboratoire
Mécanique du bâtiment

cegepjonquiere.ca

NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

ZOO SAUVAGE DE SAINT-FÉLICIEN

Des employés des quatre coins du Québec



LOUIS POTVIN
lpotvin@lequotidien.com

Le Zoo sauvage recrute des employés partout à travers la province pour répondre à ses besoins de main-d'œuvre.

«Nous n'avons pas de difficultés de

recrutement, mais il faut s'afficher et rendre nos emplois attrayants. La concurrence est forte. Par contre, nous avons l'avantage d'offrir des emplois stimulants et les jeunes aiment pouvoir prendre de l'expérience en étant dans un environnement comme le nôtre avec plein d'animaux», mentionne la biologiste Christine Gagnon.

Il y a quatre familles d'emplois au site touristique, les employés-cadres, les employés réguliers, les étudiants spécialisés et les étudiants. Les efforts sont particulièrement faits auprès des étudiants

en biologie, écologie, milieu naturel ou aménagement cynégétique et halieutique pour les emplois étudiants plus spécialisés qui vont se retrouver guide aventure ou naturaliste. «Souvent, les étudiants passent plusieurs saisons avec nous. Plusieurs ont même décroché un emploi régulier au cours des années. Selon le type d'emplois, nos étudiants reçoivent une formation de 40 heures pour bien informer les visiteurs. Le service client est une priorité au Zoo sauvage», mentionne la directrice générale Lauraine Gagnon.

Le site touristique engage de 75 à 80 étudiants par été. Le nombre de travailleurs gonfle à 170 au plus fort de la saison estivale. «Le zoo c'est comme une petite ville. Il y a de nombreux types d'emplois. Nous sommes ouverts sept jours sur sept et le soir avec le cinéma et Anima Lumina. C'est un beau défi et nous sentons que nos employés et les étudiants sont fiers de travailler au zoo», ajoute-t-elle.

Même si le site touristique embauche beaucoup pour la saison estivale, elle se permet le luxe

de choisir les candidats. «Nous sommes assez sélectifs dans nos choix. Nous avons d'exigences d'excellences qui prime», mentionne Christine Gagnon.

À part l'embauche d'un spécialiste en marketing et d'une vétérinaire, le zoo n'éprouve pas de difficulté de recrutement. «Pour le personnel d'encadrement, c'est un plus compliqué. Il ne faut pas oublier que nous sommes loin des grands centres. Ce type d'emploi spécialisé peut-être plus difficile. Des vétérinaires de zoo, il n'y en a pas des tonnes».



Le site touristique engage de 75 à 80 étudiants par été. Le nombre de travailleurs gonfle à 170 au plus fort de la saison estivale. — ARCHIVES LE QUOTIDIEN

Il y a quatre familles d'emplois au site touristique, les employés-cadres, les employés réguliers, les étudiants spécialisés et les étudiants. — ARCHIVES LE QUOTIDIEN



TROUVEZ LE CANDIDAT IDÉAL.

leQuotidien
leProgrès

Surveillez la section
carrières dans le nouveau
Progrès week-end.
Dès le samedi 8 avril



BPDL® DÉVOILE UN SECRET D'ENTREPRISE BIEN GARDÉ:

UNE ÉQUIPE FORMÉE DE GENS SUPER!

BPDL est constamment à la recherche de gens passionnés possédant des SUPER TALENTS afin de relever les défis de ses SUPER PROJETS.



www.bpd.com



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE



— PHOTO 123RF

PROGRAMMES EN COMPTABILITÉ DE L'UQAC

Un taux de placement de près de 100 %

LAURE GAGNON-TREMBLAY
lgagnon-tremblay@lequotidien.com

Les étudiants des programmes en sciences comptables de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) sont très prisés par les entreprises. En effet, ces programmes présentent un taux de placement de presque 100 % seulement quelques mois après la fin des études, et de nombreuses entreprises viennent recruter les jeunes avant la fin de leur baccalauréat.

L'université offre le baccalauréat en sciences comptables, qui ouvre la voie au marché du travail. Toutefois, pour un jeune qui aimerait obtenir son titre de comptable professionnel agréé (CPA), il doit faire son diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en comptabilité.

« Il s'agit d'un programme de deuxième cycle qui est accrédité par l'ordre des CPA du Québec, mentionne la directrice du programme, Guylaine Duval. Les étudiants vont suivre le DESS et passer les examens de CPA Canada. Ils ont ensuite un stage en entreprise, qui doit respecter les critères de l'ordre, et vont finalement avoir leur titre. »

Les étudiants qui s'inscrivent au

programme proviennent majoritairement des cégeps de la région, et ils resteront généralement au Saguenay-Lac-Saint-Jean pour toute leur formation et pour leurs stages, assurent Mme Duval et son collègue, le directeur du module en science comptable, Daniel Tremblay.

« Je dirais que présentement, sur la cohorte qui a passé ses examens en 2016, il n'y a qu'une étudiante qui n'a pas encore de stage dans son domaine sur 27 étudiants. Et dans la cohorte de cette année, qui n'a pas terminé ses cours, tous les étudiants sont placés », ajoute Guylaine Duval.

En fait, les employeurs viennent recruter pendant le baccalauréat. « Il y a un recrutement pendant les études. Les entreprises vont venir rencontrer les étudiants et passer des entrevues. Ceux qui n'ont pas la chance d'être recrutés au bac le seront pendant leur DESS », poursuit M. Tremblay.

D'après lui, ce ne sont pas tous les programmes qui peuvent se vanter d'un tel taux de placement, d'autant plus que les entreprises offrent des conditions avantageuses aux étudiants.

« Il y a également de bonnes perspectives de croissance dans l'entreprise. Il y a une bonne progression dans la rémunération », continue Guylaine Duval.

Par ailleurs, les programmes en comptabilités de l'UQAC sont très bien réputés dans le domaine. « Ce n'est pas un programme facile. Mais quelqu'un qui le réussit, les employeurs vont le reconnaître. Quand on a passé au travers du processus, ça veut dire qu'on est rigoureux et qu'on possède plusieurs qualités et compétences. J'ose croire que ça aide au taux de placement. C'est une crédibilité qui est venue avec le temps », mentionne le directeur du module.

« Nos étudiants ont très bonne réputation. On a des échos d'employeurs qui nous disent qu'ils ne sont jamais inquiets d'accueillir des étudiants de l'UQAC », ajoute Guylaine Duval.

En effet, les jeunes de l'Université du Québec à Chicoutimi ont l'un des meilleurs taux de réussite aux examens professionnels, même si les chiffres officiels ne peuvent être diffusés.

« Je pense que le marché peut absorber le nombre de finissants. Il n'y a pas une pénurie de comptables, mais il n'y en a pas trop également. Il y a un juste équilibre. Il y a également une plus grande stabilité dans les emplois, avec un taux de roulement plus bas », conclut Daniel Tremblay.

Une très grande diversité d'emplois

D'après le directeur du module des sciences comptables, Daniel Tremblay, et la directrice du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en comptabilité, Guylaine Duval, l'une des raisons qui expliquent l'excellent taux de placement de leurs étudiants est la diversité des emplois qu'offre la formation.

« Ce que je dis toujours aux étudiants, c'est que toutes les entreprises ont besoin d'un comptable. Quel que soit le domaine ou la taille de l'entreprise, tout le monde en a besoin. Je crois que le stéréotype et les préjugés entretenus envers la profession de comptables, que la personne est enfermée dans un bureau à additionner des colonnes de chiffres, ce n'est pas du tout ça », explique Daniel Tremblay.

Bref, selon lui, il n'y a pas que le travail classique d'auditeur qui existe. « On peut être en conseil d'entreprise, du côté de la fiscalité, des syndicats de faillites ou dans les technologies de l'information, seulement à l'intérieur du cabinet comptable. Pour les étudiants qui ne veulent pas travailler là, il y a toutes les autres entreprises. Un étudiant peut devenir directeur financier ou directeur administratif, entre autres », ajoute-t-il.

« Les nombreuses possibilités d'emploi influencent positivement le taux de placement. Comme le comptable est une nécessité en entreprise, il y a plusieurs emplois qui vont être

supprimés avant celui-là. Les entreprises ne peuvent pas se permettre de ne pas avoir de comptable », croit Guylaine Duval. Elle estime également qu'ils sont encore plus nécessaires lorsque l'économie va plus mal, puisqu'ils travailleront activement à redresser l'entreprise.

« Les gens ont la possibilité de se dire "je n'aime pas ce secteur, alors je vais ailleurs". Quelqu'un qui n'aime pas son emploi en comptabilité, c'est très rare. Si on n'aime pas un type d'emploi, par exemple qui n'aime pas être auditeur, il peut se retourner de bord et se trouver quelque chose d'autre ailleurs », affirme-t-elle.

D'ailleurs, le Saguenay-Lac-Saint-Jean a une particularité, puisqu'il y a surtout des PME, et peu de très grandes entreprises. Elles n'ont donc pas nécessairement les moyens d'engager un directeur des ressources humaines et un directeur de marketing. D'après M. Tremblay, ce sont souvent les personnes avec un bagage en comptabilité qui vont occuper ces postes.

« Depuis quelques années, on essaie de changer cette idée stéréotypée du comptable. On veut passer comme message que le programme offre un taux de placement de pratiquement 100 % dans le secteur d'activité qui fait l'affaire de l'étudiant, et avec une rémunération avantageuse », conclut-il. **LAURE GAGNON-TREMBLAY**

TÉLÉPHONIE

I NTERNET P ROTOCOLE



PASSE PAR VOTRE RÉSEAU INFORMATIQUE
plutôt que le réseau téléphonique traditionnel.

POUR ENTREPRISE ET PME SEULEMENT

- Système évolutif et adapté à vos besoins
- Nombre de lignes illimitées
- Service rapide 24h/24 et 7 jours/7
- Enregistrement des conversations téléphoniques
- Réception de vos messages dans votre courriel
- Mise à jour du système gratuite

La **SEULE LIMITE**
de notre **SYSTÈME**,
c'est votre imagination...
ENFIN PRESQUE !



Faites comme plus de **300 DE NOS CLIENTS** depuis plus de 10 ans.



CONTACTEZ-NOUS
POUR PLUS D'INFORMATIONS :

ALMA 418 668-0744

SAGUENAY 418 690-3402

QUÉBEC 418 780-6611

www.bgm.ca



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE



Le président de l'Association des centres-villes de Chicoutimi, Bruno Gauthier, constate que les jeunes sont moins attirés par la vente. S'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre à l'heure actuelle, le problème se fera sentir lorsque les vendeurs expérimentés prendront leur retraite. — PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE

COMMERCE DE DÉTAIL

Difficile de trouver de jeunes vendeurs

MYRIAM GAUTHIER
mgauthier@lequotidien.com

S'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre en vente dans le commerce de détail actuellement, trouver de la relève demeure néanmoins difficile.

C'est le constat auquel en arrive le président de l'Association des centres-villes de Chicoutimi, Bruno Gauthier.

Lui qui a lui-même débuté en vente, aujourd'hui propriétaire de l'agence Zed, de Chaussures Liz André et de la Mercerie aux quatre vents, constate que le métier de vendeur ne semble pas attirer les jeunes.

« On dirait que c'est comme des modes de métiers, avance-t-il. À la fin des années 70, il y avait beaucoup de gens qui se dirigeaient vers les ventes. Aujourd'hui, la mode est vers la construction et l'informatique, par exemple. »

Pour l'instant, recruter de bons

vendeurs qui demeurent fidèles à leur entreprise n'est pas un problème, constate-t-il, selon les échos des commerçants membres de son association, qui comprend le centre-ville de Chicoutimi et celui de Chicoutimi-Nord. Mais le manque de relève rattrapera le secteur lorsque les vendeurs seniors prendront leur retraite.

Il précise cependant que cette situation n'est pas propre à la région et qu'elle peut être observée à l'échelle provinciale ou même fédérale.

Les difficultés économiques des dernières années pourraient être l'un des facteurs qui rendent le métier moins attirant aux yeux des jeunes. Gagner un salaire important rapidement devient alors plus difficile.

« Quand tu commences, c'est certain que ce n'est pas évident. Mais les jeunes sont moins patients que nous [notre génération], ils veulent tout, tout de suite. »

Promotion des programmes

Malgré les efforts faits par les commissions scolaires, il croit que les programmes en vente gagnent à être davantage connus pour attirer la relève.

« C'est un beau métier qui mène à tout, soutient-il. Ça ouvre la porte pour être commerçant, puis aller chercher du perfectionnement et des compétences de gestion. Il y a tellement de possibilités, il faut simplement que les gens que ça intéresse se prennent en main. »

Associations des centres-villes de Chicoutimi

- 680 membres
- 95 commerces



FORFAIT RÉUNION
Formule tout inclus !
Salle tout équipée, téléviseur intelligent 55po., écran, projecteur, système de son, micro sans fil, tableau à feuilles, Wi-Fi, café et jus à l'arrivée, pause-santé a.m., dîner 3 services, pause-café p.m. et vue sur le Fjord !

HALTE MOTONEIGE
Incontournable !
À 10 MINUTES DE CHICOUTIMI ET DES MONTS-VALIN !
418.502.0588
820 Route de Tadoussac, Saint-Fulgence
aubergelatourelledufjord.com



Les centres-villes de Chicoutimi et de Chicoutimi-Nord comptent 95 commerces de détail. — PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE



— PHOTO 123RF

Le commerce de détail en chiffres

En 2016, dans la région

- 1121 établissements
- 11 565 employés
- 3,6 % des employés de ce secteur au Québec
- La région arrive au 9^e rang sur les 17 régions administratives

• Les principales professions: conseillers-vendeurs, caissiers, directeurs, étalagistes et commis, chauffeurs-livreurs

Au Québec

- 27 321 établissements
- 322 185 employés

Source: Données de Détail Québec, fournies par le Conseil québécois du commerce de détail. Elles excluent les secteurs de l'automobile et de l'alimentation

RÉTENTION D'EMPLOYÉS

Mettre l'effort dans la formation

LAURE GAGNON-TREMBLAY
lgagnon-tremblay@lequotidien.com

Les employeurs qui travaillent dans le commerce au détail devraient s'assurer d'avoir de bons superviseurs, afin de garantir une meilleure rétention d'employés, conseille Patricia Lapierre, la directrice générale de l'organisme à but non lucratif Détail Québec.

Selon elle, il est démontré que la rétention d'employés passe par les liens que les gens ont avec le premier rapport d'autorité dans l'entreprise. « Les gens le savent que ce ne sont pas des horaires réguliers, que l'entrée est modeste dans ce secteur et que ce travail est exigeant. Alors ce qui fait la différence, c'est vraiment le contact qu'ils ont avec la personne qui est en poste d'autorité et les possibilités d'avancement dans l'entreprise », explique M^{me} Lapierre.

La directrice générale de Détail Québec, qui regroupe

les entreprises de commerce au détail (excluant l'alimentation et l'automobile) de toute la province, croit que les efforts des employeurs devraient donc aller en ce sens. « Les superviseurs doivent être bien formés et avoir de bons outils pour que les employés se sentent appuyés », ajoute-t-elle.

Par ailleurs, selon M^{me} Lapierre, les employeurs gagneraient à aller chercher de la main-d'œuvre dans les centres de formation professionnelle de la région. « Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, il y a deux DEP en vente-conseil, à l'école Oasis et à Roberval. Il y a également un diplôme d'études collégiales offert en gestion de commerce au Cégep de Jonquière. On conseille vraiment les entreprises à aller chercher ces finissants. Ce sont des candidats avec un potentiel très élevé », explique Patricia Lapierre.

Selon elle, ces étudiants démontrent plusieurs qualités recherchées par les employeurs, notamment un très grand intérêt

pour la vente et le commerce au détail et une passion pour le service à la clientèle et travailler avec le public. « Les employeurs gagnent à aller se vendre à ces étudiants, pour qu'ils soient intéressés à venir travailler pour leur entreprise », ajoute M^{me} Lapierre.

Comme l'un des défis des employeurs est de trouver de la main-d'œuvre qualifiée, puisque le commerce au détail est souvent une porte d'entrée sur le marché du travail, il s'agit d'une ressource à utiliser, poursuit-elle.

DÉFI INTERGÉNÉRATIONNEL

Selon M^{me} Lapierre, le secteur du commerce au détail est l'un des premiers à profiter du vieillissement de la population. Les employeurs peuvent en effet aller puiser dans le bassin des 45 ans et plus pour combler leurs besoins de main-d'œuvre. « Le commerce au détail est le premier secteur qui voit un intérêt à travailler avec ce groupe, puisque le nombre de jeunes dans ce domaine diminue. Ce sont des

gens à la retraite ou en semi-retraite », explique M^{me} Lapierre.

Toutefois, même si les employeurs peuvent voir un avantage au vieillissement de la population, c'est une situation qui peut occasionner plusieurs défis également.

« Ils doivent apprendre à travailler avec des employés intergénérationnels. On voit la différence dans le rapport aux nouvelles technologies, mais également dans le rapport au travail, qui est différent entre les générations. Les plus jeunes exigent un meilleur équilibre entre leur emploi et leur vie personnelle », explique-t-elle.

Selon elle, c'est une prise de conscience qui se fait tranquillement auprès des employeurs, mais qui est nécessaire.

« Les jeunes ont beaucoup de choix quand il s'agit de trouver un emploi. Les employeurs dans le commerce au détail doivent adapter leur façon de faire, car ils sont en compétition avec tous les autres secteurs », conclut-elle.

Réussir son intégration en emploi, c'est possible, grâce au soutien de notre équipe



Jeunes adultes de 16 à 35 ans, nous vous accompagnons dans votre intégration socioprofessionnelle. Nous sommes à l'écoute de vos besoins et vous offrons un service adapté à votre situation



On s'emploie avec vous

SERVICES OFFERTS* :

- Définir des méthodes et stratégies de recherche d'emploi
- Faire le point sur votre situation et établir un plan d'action
- Vous soutenir dans votre recherche d'emploi
- Vous aider à trouver, intégrer et maintenir un emploi
- Vous accompagner pour créer CV et une lettre de présentation à votre image
- Vous permettre de dénicher des emplois disponibles ou cibler des entreprises
- Améliorer vos connaissances du marché caché de l'emploi
- Vous préparer à vous présenter à un employeur
- Vous faire vivre une simulation d'entrevue

VOUS POURREZ AUSSI PROFITER DES SERVICES SUIVANTS :

- Un centre de documentation et différents outils pour la recherche d'emploi
- Un babillard d'offres d'emploi
- Un parc informatique comprenant: ordinateurs avec accès à Internet, imprimante, photocopieur

Suivez-nous sur Facebook
www.facebook.com/cjesaguenay

* Certains critères d'admissibilité s'appliquent.

SERVICES OFFERTS AUX EMPLOYEURS

Vous désirez avoir une plus grande visibilité pour vos offres d'emploi? Consultez notre site Internet au www.cjesag.qc.ca ou communiquez avec nous. Il nous fera plaisir de vous accompagner pour vos affichages.

380, rue Racine Est
Chicoutimi
418 545-9672

942, rue de la Fabrique
La Baie
418 697-0634

2338, rue Saint-Dominique
Jonquière
418 695-3317

Avec la participation financière de :

Québec 

VOUS CHERCHEZ QUELQU'UN DE QUALIFIÉ POUR UN POSTE À SAGUENAY?



Place aux jeunes Ville de Saguenay peut vous aider dans votre recrutement!

- ▶ Banques de près de 5000 diplômés dans tous les domaines professionnels
- ▶ Aide au recrutement par contact direct avec les diplômés
- ▶ Accompagnement de candidats potentiels pour la relève d'entreprise
- ▶ Affichage de postes

Tous nos services sont gratuits

Place aux jeunes Ville de Saguenay est une organisation favorisant l'établissement et le retour des jeunes diplômés âgés de 18 à 35 ans en région, en collaboration avec les acteurs locaux du milieu.

Vous recevez en entrevue des candidats de l'extérieur de la région? Faites-leur profiter des **Bourses entrevues Saguenay!**

Vos candidats pourraient recevoir un remboursement des frais occasionnés par leur déplacement jusqu'à **200\$ par entrevue.**

Contactez-nous au
418 697-0634 poste 107 ou 112.
avantagessaguenay.ca





NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

FORMATION GRATUITE, EMPLOI GARANTI CHEZ CGI

Un succès retentissant

JONATHAN HUDON
jhudon@lequotidien.com

La formation d'agent bilingue de centre d'assistance technique en informatique offert au centre de formation du Cégep de Chicoutimi Humanis grâce à une association avec CGI est un succès. Depuis le 6 mars, 17 étudiants ont entrepris un cours de 435 heures entièrement payé par Emploi-Québec et tous sont assurés d'un emploi en juin.

La compagnie informatique régionale, aux prises avec un important besoin de main-d'œuvre en assistance technique, s'est associée à Humanis pour offrir ce programme. Au départ, l'objectif était d'accepter 15 étudiants et d'embaucher les 10 meilleurs. En raison de la forte demande et du grand intérêt, 17 ont finalement été acceptés.

«CGI a des besoins pour embaucher énormément de personnes, mais présentement, ils se sont engagés à en prendre au moins 10, soutient la directrice de la formation continue chez Humanis, Manon Chapdelaine. Si on en forme plus, ils vont en prendre plus.»

Dans les neuf cours, offerts par six professeurs, trois axes sont mis à l'avant-plan: l'anglais, le soutien technique en informatique et le service à la clientèle. L'objectif est simple pour CGI, soit éviter de devoir se tourner vers l'extérieur de la région pour embaucher une main-d'œuvre qualifiée.

CGI a été impliqué dans la mise sur

« Si on n'avait pas cette formation, les emplois seraient créés à l'extérieur de la région. »

— Manon Chapdelaine

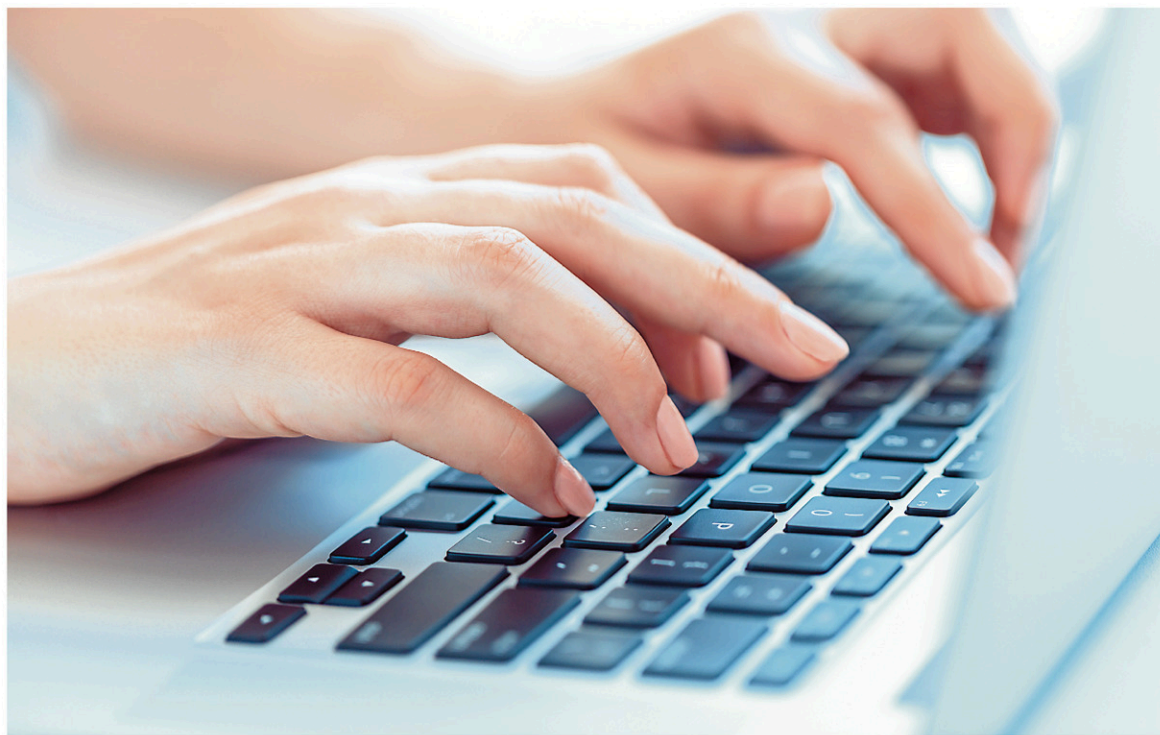
le pied du programme, dans le processus d'entrevue et dans le choix des candidats, qui eux ont été référés par Emploi Québec. Une cinquantaine ont fait part de leur intérêt et un peu plus de la moitié a été jugée admissible à la formation.

«C'est certain que c'est intéressant parce que les personnes ont une formation payée, et au bout de quatre mois, elles ont un emploi garanti chez CGI parce qu'elles ont été sélectionnées par la compagnie», explique Manon Chapdelaine.

«On est agréablement surpris de la qualité des candidats parce qu'on pensait que ce serait plus difficile de trouver des gens avec une qualité d'anglais nécessaire, ajoute la directrice chez Humanis. On a vraiment une excellente qualité de main-d'œuvre et les gens sont très motivés.»

La formation gratuite qui garantit un emploi par la suite est un excellent outil de rétention pour la région, convient Manon Chapdelaine.

«Si on n'avait pas cette formation, les emplois seraient créés à l'extérieur de la région, met-elle en contexte. C'est important pour CGI parce qu'on veut conserver les gens d'ici dans la région.»



« CGI a des besoins pour embaucher énormément de personnes, mais présentement, ils se sont engagés à en prendre au moins 10. Si on en forme plus, ils vont en prendre plus. »

— Manon Chapdelaine

30 postes à combler

JONATHAN HUDON
jhudon@lequotidien.com

Une dizaine de personnes vont combler des postes d'agent d'assistance technique chez CGI au terme de leur formation chez Humanis, mais la demande ne s'arrête pas là. L'entreprise a 30 postes à combler pour l'ensemble de son bureau régional.

Qui plus est, cette demande est en constante croissance. «Au fur et à mesure qu'on comble des postes, d'autres clients sont intéressés à nos services et de nouveaux besoins se font sentir», soutient la vice-présidente, service-conseil chez CGI, Guylaine Tremblay, qui ne voit pas la situation comme un problème, mais bien comme un intéressant défi à relever.

«On a une bonne réputation de livrer un très bon service et les clients cherchent des solutions pour exporter du travail, reprend-elle. Certains ne veulent pas aller à l'extérieur du pays et une solution avantageuse pour eux est d'envoyer du travail au Saguenay. On a des clients américains, canadiens et même de la France. On a de très beaux défis devant nous et on le voit de façon positive. Le fondateur de CGI, Serge Godin, est originaire de Shipshaw, donc c'est toujours une fierté de bien représenter la compagnie.»

CGI compte 400 bureaux dans 40 pays. Le nombre total d'employés s'élève à 65 000, dont près de 600 sont basés au Saguenay. Des postes de programmeurs analystes, d'analystes d'affaires, de chargés de projet et de techniciens réseau sont disponibles.

«La beauté de l'informatique,

c'est que c'est très varié, affirme Guylaine Tremblay. Il y a plusieurs métiers à l'intérieur de notre métier.»

Bien entendu, CGI regarde de près la formation offerte chez Humanis, qui s'est mise en branle le 6 mars. Mme Tremblay avoue que le succès potentiel de cette collaboration donne des idées pour de nouvelles ententes, mais avant toute chose, elle souhaite voir les jeunes se tourner vers les formations en informatique.

«Il y a beaucoup d'avantages à étudier en informatique et on encourage les jeunes à le faire, partage la vice-présidente, service-conseil chez CGI. Pour eux, il y a de belles perspectives d'avenir. C'est un défi de tous les jours d'attirer de la main-d'œuvre, un peu comme dans tous les autres secteurs, mais on y arrive toujours.»

Une nouvelle collaboration dans l'air

La collaboration entre CGI et Humanis pourrait faire des petits.

La directrice de la formation continue a confirmé qu'un nouveau projet du genre était dans l'air. Il pourrait même voir le jour dès l'automne 2017.

«D'autres entreprises nous ont interpellés pour ce même genre de projet, a confié Manon Chapdelaine. Il s'agit d'un autre domaine d'expertise, mais c'est le même genre d'expérience. Embaucher des personnes dans

la région et les conserver ici demeure l'objectif visé.»

Mme Chapdelaine avoue avoir été surprise par l'engouement suscité par la formation d'agent bilingue de centre d'assistance technique en informatique, totalement dispensé par Emploi Québec.

C'est vraiment intéressant pour tout le monde, s'est-elle réjouie. Tout le monde y trouve son compte et c'est au-delà de nos espérances.» JONATHAN HUDON



Forces armées canadiennes Canadian Armed Forces

5000

emplois offerts cette année
aux Canadiens et Canadiennes
jobs available this year for Canadians

PLUS DE / MORE THAN 100

métiers et professions
trades and professions



DOMAINES LES PLUS RECHERCHÉS

- Armes de combat : 2475 postes
- Mécanique : 438 postes
- Informatique et électronique : 430 postes
- Gestion (ressources humaines, ressources matérielles, comptabilité) : 385 postes
- Aéronautique et système avionique : 277 postes
- Réparation et entretien d'équipement militaire : 126 postes
- Transport de marchandises et véhicules lourds : 120 postes
- Réparation et entretien de systèmes d'armement : 60 postes

Formation complètes offertes par les Forces armées canadiennes

AREAS MOST IN DEMAND

- Combat arms: 2475 positions
- Mechanic: 438 positions
- Electronic and computer: 430 positions
- Management (human resources, material and accounting): 385 positions
- Aviation and avionics systems: 277 positions
- Maintenance and repairing of military equipment: 126 positions
- Heavy equipment and freight transportation: 120 positions
- Maintenance and repairing of weapons systems: 60 positions

Complete training offered by the Canadian Armed Forces

Photo: Cpl Blaine Sewell, Services d'imagerie de la formation
Formation Imagery Services.

SÉANCES D'INFORMATION EN GROUPE

Les jeudis à 13 h 30 et les vendredis à 10 h
Au Centre de recrutement des Forces canadiennes
Québec, Détachement Chicoutimi
345, des Saguenéens, Saguenay (Québec)

Information : 418-698-5710
ou info.chicoutimi@forces.gc.ca
 CRFCDetChicoutimi

GROUP INFORMATION SESSIONS

Thursdays at 1:30p.m. and Fridays at 10:00 a.m.
At the Canadian Forces Recruiting Center Quebec,
Detachment Chicoutimi
345, des Saguenéens, Saguenay (Québec)

Information : 418-698-5710
ou info.chicoutimi@forces.gc.ca
 CRFCDetChicoutimi



Défense nationale National Defence

Canada



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

PRODUITS FORESTIERS RÉSOLU

800 postes seront disponibles

LOUIS POTVIN

lpotvin@lequotidien.com

Produits forestiers Résolu fait face à un défi pour trouver de la main-d'œuvre, 800 postes seront disponibles d'ici les quatre prochaines années au Saguenay-Lac-Saint-Jean.

En effet, le départ massif de travailleurs à la retraite pousse la compagnie à déployer des efforts importants pour effectuer du recrutement. Sur les 2200 postes chez Résolu en région, près de 40% seront à renouveler.

L'entreprise ne se croise pas les doigts et a développé des stratégies pour recruter des travailleurs. Elle a

développé des programmes spécifiques avec les institutions scolaires afin de permettre à ses travailleurs de pouvoir gravir les échelons et ainsi aspirer à des postes de gestion.

Des activités de promotions pour mettre en valeur les différents métiers disponibles vont être mises en place dans les différents salons et foires de l'emploi.

À l'interne, le personnel est même mis à contribution. « Nous invitons les travailleurs à nous aider à dénicher des amis ou membres de la famille qui auraient potentiellement les compétences pour venir travailler chez nous. Ces recherches sont récompensées. Nous mettons énormément d'énergie pour palier à ce défi important pour le

futur », explique le porte-parole Karl Blackburn.

Le manque de relève se fait autant sentir dans les scieries que les papeteries. Résolu recherche particulièrement des mécaniciens, des manoeuvres, des électriciens et des papetiers.

Karl Blackburn souligne que les jeunes qui souhaitent demeurer en région pourraient facilement trouver un emploi chez Résolu. Évidemment, ils doivent suivre une formation en lien avec les emplois offerts.

Le manque de relève dans l'industrie du camionnage touche aussi indirectement la multinationale. Dans ce secteur, on note un manque de chauffeur.



Le porte-parole de Produits forestiers Résolu, Karl Blackburn. — ARCHIVES LE QUOTIDIEN



LA RÉGIE DES MATIÈRES RÉSIDUELLES
DU LAC-SAINT-JEAN EST À LA
RECHERCHE DE TALENTS
POUR COMPLÉTER SON ÉQUIPE!

ENVOIE-NOUS TON CV!

Pour plus d'information : rmrlac.qc.ca



RMR

Régie des matières résiduelles
du Lac-Saint-Jean



Le manque de relève dans l'industrie du camionnage touche aussi indirectement la multinationale. Dans ce secteur, on note un manque de chauffeurs. — ARCHIVES LE QUOTIDIEN

44^E CAHIER ÉCONOMIQUE NOUS EMBAUCHONS

JAMEC DE NORMANDIN

Une formation rémunérée

LOUIS POTVIN
lpotvin@lequotidien.com

L'entreprise JAMEC de Normandie a trouvé une façon originale de combler son manque de main-d'œuvre; elle offre une formation rémunérée de 16 semaines pour recruter des employés.

«C'est une formule innovante que nous avons réussi à mettre en place. Nous acceptons toutes les mises en candidature. Pas besoin d'avoir obtenu un secondaire 5. Ça prend des gens qui démontrent qu'ils sont en mesure de travailler et ont des connaissances en mécanique et en soudure», explique le président Alain Bilodeau.

Les personnes intéressées avaient jusqu'au 8 mars pour

JAMEC est spécialisée dans la fabrication de postes de travail nommé 5S Solutions.

démontrer leur intérêt. Par la suite, chaque personne sera rencontrée pour évaluer son potentiel. De la cinquantaine de gens qui ont soumis leur candidature, six seront sélectionnés pour devenir mécanicien-soudeur. «À la fin, ils vont travailler pour nous. De plus ce qui est intéressant, c'est que les six personnes seront payées durant la formation. Si la formule est concluante, nous allons peut-être la répéter. D'autres entreprises pourraient aussi être intéressées par ce concept de formation», souligne Bilodeau.

Ce dernier pense que ce genre d'initiative peut permettre à des personnes plus âgées qui ont de l'expérience, mais pas de diplôme de décrocher un emploi. «Nous, ça nous prend des gens qui veulent travailler et qui sont débrouillards. Nous sommes en constantes progressions et nous avons besoin de main d'œuvre pour réaliser les nombreux contrats que nous décrochons. JAMEC est spécialisée dans

la fabrication de postes de travail nommé 5S Solutions. Elle fabrique également des équipements pour les scieries en plus de faire de la maintenance en usines.



JAMEC fabrique également des équipements pour les scieries en plus de faire de la maintenance en usines. — ARCHIVES LE QUOTIDIEN

Tu cherches une **carrière informatique stimulante** et désires travailler **en région** avec des **clients mondiaux!**

Stage rémunéré

Travail d'équipe

Expertise hautement spécialisée



Viens travailler autrement, au sein d'une équipe de travail 2.0!

CGI t'offre cette opportunité!

CONTACTEZ-NOUS
NOUS AVONS CE QU'IL VOUS FAUT!



WWW.CGI.COM



418 696-6789

CGI

La force de l'engagement^{MD}

Pour plus d'information, visitez « www.cgi.com, section carrières »



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

À L'HÔTEL LA SAGUENÉENNE

Des étudiants étrangers pour combler les besoins



MYRIAM GAUTHIER
mgauthier@lequotidien.com

Pour combler ses besoins en main-d'œuvre à l'entretien ménager des chambres, à la conciergerie et à la réception, l'hôtel La Saguenéenne a dû se tourner dans les dernières années vers l'emploi d'étudiants étrangers de

l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).

«Il est de plus en plus difficile de faire du recrutement pour les postes de première ligne. C'est vrai ici, mais c'est une situation qui se vit partout au Québec», exprime Carole Bouffard, directrice générale de l'hôtel La Saguenéenne et présidente de l'Association des hôteliers du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Cette réalité se fait sentir dans l'établissement hôtelier de Chicoutimi depuis les deux dernières années. Des employés fidèles et de longues dates ayant pris leur

retraite, il est maintenant difficile de les remplacer sans avoir à faire face à un roulement de personnel important.

«Pour les préposés aux chambres, il y a peu de valorisation de ces postes, et c'est plus difficile de recruter. [...] C'est un métier extrêmement important et difficile, et les jeunes sont moins enclins à le faire», explique-t-elle.

Les femmes qui occupaient ces postes depuis une vingtaine d'années considéraient leur emploi comme un revenu d'appoint au revenu familial et acceptaient bien la variation de l'horaire de travail

selon les besoins de l'année, ce qui ne correspond pas nécessairement aux besoins des jeunes générations.

Depuis la modification, en 2015, de la réglementation encadrant le travail hors campus des étudiants étrangers, La Saguenéenne s'est tournée vers les étudiants étrangers de l'UQAC pour combler ses besoins de main-d'œuvre.

EN HAUT DU SALAIRE MINIMUM

L'hôtel La Saguenéenne étant un établissement syndiqué, les salaires offerts se situent en haut du salaire minimum. «Dans le cas des préposés aux chambres, ce ne sont pas des

salaires extrêmement élevés», précise cependant la directrice générale. À un taux horaire plus élevé que bien des emplois étudiants, ce poste demeure cependant intéressant pour les jeunes.

Le bilinguisme des étudiants étrangers fait aussi d'eux de bons candidats à la réception de l'hôtel, de jour comme de nuit.

La directrice générale souligne en outre qu'elle a dû adapter sa façon de gérer les ressources humaines depuis ses débuts dans le domaine, en mettant davantage de l'avant la conciliation travail-famille et travail-études.

Un problème partout

Le recrutement de cuisiniers, de préposés à la réception, d'auditeurs de nuit (réception de nuit) et de préposés à l'entretien ménager est un problème dans tous les établissements hôteliers du Québec. L'Association hôtellerie Québec et l'Hôtellerie Champêtre ont commandé en 2016 une étude sectorielle de main-d'œuvre en hôtellerie. Le peu de valorisation de ces emplois et l'aménagement des horaires de travail font partie des éléments ciblés pour expliquer les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre pour ces postes. Dans une copie de l'étude, fournie par l'Association

des hôteliers du Saguenay-Lac-Saint-Jean, des premières pistes de solution avaient été identifiées. On propose les mesures suivantes, notamment: valoriser ces postes pour les rendre plus attractifs, élargir le recrutement de la main-d'œuvre (nouveaux arrivants, semi-retraités, retraités, personnes en réinsertion socioprofessionnelle et personnes ayant de légers handicaps), retenir les stagiaires après leur stage, aménager les horaires de travail pour favoriser la rétention des employés expérimentés, améliorer les conditions de travail et répondre aux attentes de la relève. **MYRIAM GAUTHIER**



Daniel Marquis, directeur général de l'Association des hôteliers du Saguenay-Lac-Saint-Jean et Carole Bouffard, présidente de l'association et directrice générale de l'hôtel La Saguenéenne — PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE

L'Association des hôteliers du Saguenay-Lac-Saint-Jean (AHLSLJ) en bref

- L'association compte 29 membres et rassemble un total de 1721 unités d'hébergement. Elle rassemble les hôtels, motels et auberges et exclut les résidences touristiques ainsi que les gîtes, qui possèdent leur propre association. Le directeur général, Daniel Marquis, estime que son association rassemble environ 80% des hôteliers de la région, dont les joueurs majeurs de l'industrie.

- L'AHLSLJ a été fondée en 1998 lors de l'entrée en vigueur de la taxe sur l'hébergement. «Il y a eu un besoin de s'associer avec la gestion du Fonds de la taxe sur l'hébergement, puisque ce sont les hôteliers, en partenariat avec les gens de l'association touristique, qui gèrent ce fonds qui est réinvesti dans la région», explique M. Marquis. Le fonds représente de 1 à 1,5 M\$ par an au

Saguenay-Lac-Saint-Jean.

- L'organisation est le seul rassemblement d'hôteliers, hors Québec et Montréal, à posséder une permanence. L'association s'est dotée l'an dernier d'un directeur général pour faire avancer plus rapidement certains dossiers. Cette permanence permet d'offrir un rôle de soutien au conseil d'administration, de soutenir les services de marketing

offerts aux membres et de répondre aux besoins de formation.

- L'entrée en fonction récente du Bureau des congrès Lac-Saint-Jean est un exemple de projet mené en partie par l'AHLSLJ, précise Daniel Marquis. «Ça faisait longtemps que nous avions ce projet, mais nous n'avions pas les ressources pour le faire avancer. Ça permet d'unir les forces de deux MRC au Lac-Saint-Jean.»

- La présidente de l'association, Carole Bouffard, mentionne qu'un projet de formation visant à soutenir la main-d'œuvre en hôtellerie est actuellement élaboré en partenariat avec l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean pourrait faire partie des régions ciblées par le projet-pilote. **MYRIAM GAUTHIER**

NOUVEAU LOOK - NOUVEL ESPACE - NOUVEAUX SERVICES



MG TRANSPORT

SERVICE DE DÉMÉNAGEMENT RÉSIDENTIEL ET COMMERCIAL

Qu'est-ce que cela va apporter à l'entreprise :

- Une meilleure vision de nos services
- Un espace et des locaux plus grands
- Une répartition plus efficace
- Un quai de déchargement facile d'accès et rapide pour nos transporteurs
- Un aménagement simple et efficace pour une logistique à la hauteur de nos attentes

Ce que nous voulons apporter à nos services :

- Une meilleure façon d'innover
- Une logistique des plus efficaces
- Un délai de livraison plus rapide
- Une collaboration avec de nouveaux partenaires
- La satisfaction de nos clients
- L'entraide

NOUVEAUTÉ!

Point de vente pour fourniture de déménagement

Qui nous sommes :

Transport MG est une entreprise mise en place depuis maintenant trente ans, autant pour les particuliers que pour la clientèle commerciale. Nos services : le transport général de marchandise, colis, palettes et marchandises particulières.

L'entreprise se spécialise dans le service aux particuliers, autant avec des partenaires que directement avec le client. Le service à domicile est notre force, car nous sommes directement reliés au domaine de la vente au détail.

Nous desservons le Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Chibougamau-Chapais et La Tuque. Visitez notre site pour plus d'information au www.transportmg.com



NOUVELLE ADRESSE :
2884, av. Du Pont Sud Alma
418-668-6656

www.transportmg.com
Suivez-nous sur 

lettragegd

- Affichage événementiel
- Affichage résidentiel
- Pare-pierre et vitre teintée
- Identification commerciale
- Signalisation int. & ext.

lettragegd



NOUVELLEMENT
SITUÉ À
ALMA

418 758-1504

2890, av. du Pont Sud, Alma (face à l'aéroport)

Voyez nos réalisations au WWW.lettragegd.com 

LEADER EN AFFICHAGE DEPUIS 1993



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

REVOIR LE CALENDRIER SCOLAIRE POUR LES RESTAURATEURS

Augmenter la disponibilité



MYRIAM GAUTHIER
mgauthier@lequotidien.com

Le secteur de la restauration connaîtra une importante pénurie de main-d'œuvre dans les prochaines années, en raison de la diminution du poids démographique des jeunes. L'une des solutions proposées par l'industrie est pour le moins surprenante : revoir le calendrier scolaire pour augmenter la disponibilité des jeunes.

«Nous avons 50% de notre main-d'œuvre qui sont des jeunes de 24 ans et moins, et c'est ce groupe qui va diminuer le plus

en nombre selon les prévisions», souligne d'emblée François Meunier, vice-président affaires publiques et gouvernementales de l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ).

Cette réalité touchera bien sûr le Saguenay-Lac-Saint-Jean comme le reste de la province. Les enjeux de l'industrie sont semblables d'une région à l'autre, précise M. Meunier.

D'ici 2030, 19 000 postes devront être comblés dans ce secteur au Québec.

Cette diminution du bassin de main-d'œuvre, ajoutée au déplacement de la haute saison touristique observé depuis quelques années, amène les restaurateurs à réclamer des changements au calendrier scolaire, entre autres mesures proposées (voir encadrés).

«La saison touristique commence beaucoup plus tard en

juillet, et se poursuit au début de l'automne. Vers le 15 août, les jeunes du collégial retournent en classe, alors que nous sommes en plein dans la haute saison, pointe-t-il. Dans votre région, à La Baie, vous avez la saison des bateaux de croisières qui va jusqu'au mois d'octobre.»

Le calendrier scolaire pose d'autant plus problème pour les restaurateurs en région, qui voient les jeunes quitter pour étudier dans les cégeps et universités de Québec ou de Montréal, ajoute-t-il.

On propose alors, par exemple, de retarder le début des classes en septembre, de modifier les semaines de lecture, de reprendre les cours plus tôt en janvier, et d'étirer les cours jusqu'en juin.

«C'est une situation qui doit être regardée de près. Il y a un décalage, et il faut tenir compte de cette réalité», poursuit-il, en

donnant en exemple certains établissements qui doivent parfois limiter l'accès à leur salle, faute de personnel pour servir les clients.

«Comment cette clientèle-là va être satisfaite, à long terme? Ce serait catastrophique pour le Québec.»

Il est toutefois conscient des réactions et de l'opposition face à une telle proposition. Lorsque l'ARQ aborde la question, on lui souligne qu'il s'agit «d'un Everest à franchir».

L'association a rappelé ce point lors du récent Rendez-vous national de l'emploi, tenu en février, à Québec.

Le représentant de l'ARQ a espoir que cette idée fasse son chemin auprès du gouvernement, étant donné la pénurie de main-d'œuvre qui s'annonce dans plusieurs industries.

LIRE LA SUITE EN PAGE 30



François Meunier est vice-président aux affaires publiques et gouvernementales de l'Association des restaurateurs du Québec. — PHOTO COURTOISIE

D'ici 2030, 19 000 postes devront être comblés dans le secteur de la restauration au Québec. — PHOTO LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE



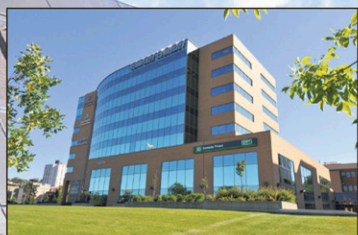


L'ÉQUIPE D'EXPERTS EN GESTION IMMOBILIÈRE AU SAGUENAY



35 ANS D'EXPÉRIENCE

EN GESTION D'IMMEUBLES LOCATIFS, COMMERCIAUX ET INDUSTRIELS.
CONSTRUCTION ET DÉVELOPPEMENT RBQ : 5648-5410-01



Notre équipe gère 550 000 pieds carrés et de nombreux projets à venir

NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE	NOUVEAU POSTE
Guy Harvey Président	Alexandre Harvey Vice-président développement, dir. général-adjoint	Mélissa Desbiens Vice-présidente finances	Marie-Claude Côté Adjointe au développement	Julie Simard Adjointe aux finances	Valérie Girard Adjointe administrative	Mario Tremblay Technicien à l'exploitation d'immeubles	Raymond Savard Préposé au stationnement, Cegerdev
							Marcel Labrie Technicien à l'exploitation d'immeubles, Cegerdev

255, rue Racine Est,
bureau 500, Chicoutimi

418 543-4934

gih-immobilier.com

info@gih.cc



La meilleure façon de prédire l'avenir... c'est de le construire!

EMPLOIS

LIVREUR(EUSE)
possédant une voitureposséd.
livraison
au SaglNOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

Miser sur la mobilisation du personnel et l'immigration

MYRIAM GAUTHIER
mgauthier@lequotidien.com

Pour pallier le manque de main-d'œuvre, les restaurateurs devront développer leur capacité de gestion et de mobilisation de leur personnel, en plus de devoir se tourner vers l'immigration.

Les employeurs doivent offrir des avantages compétitifs et maintenir un milieu de travail stimulant pour espérer fidéliser leurs ressources humaines, explique François Meunier, vice-président aux affaires publiques et gouvernementales de l'Association des restaurateurs du Québec (ARQ).

D'autant plus que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les restaurateurs seront en compétition avec le secteur institutionnel qui, avec le vieillissement de la population, proposera de plus en plus d'emploi dans les cuisines et salles à manger des résidences pour retraités ou des centres de soins de longue durée.

Les restaurateurs doivent aussi s'adapter à la nouvelle génération, qui exprime des besoins différents de ses aïeux. «Les pratiques changent, ce qui rend la situation encore plus complexe, exprime-t-il. Les jeunes ont un besoin de loisirs, pas plus que les autres, mais ils le revendiquent plus que les autres. Les restaurateurs doivent gérer des demandes de vacances

en haute saison ou de congés les fins de semaine.»

L'ARQ compte aussi sur l'immigration pour combler les besoins de ses membres et réclame en ce sens des politiques favorables à l'immigration. «Il ne faut pas se mettre la tête dans le sable, tout le monde va être en pénurie de main-d'œuvre», souligne-t-il.

Recourir à des travailleurs étrangers saisonniers dans le domaine de la restauration, comme c'est le cas en agriculture, serait trop coûteux et complexe. L'accueil d'immigrants et leur formation sont préférables, explique-t-il.

M. Meunier cite en exemple un projet-pilote qui a été lancé cet automne par l'ARQ pour permettre à des réfugiés de suivre un programme d'alternance travail-étude en cuisine.

«Il n'y a pas qu'une solution à ce problème [de l'industrie]», conclut M. Meunier.

La restauration dans la région

440 M\$ en ventes

620 restaurants

5800 employés

SOURCE: L'ASSOCIATION DES RESTAURATEURS DU QUÉBEC



La rétention d'employés en cuisine, un travail exigeant et souvent moins payant, est difficile. — PHOTOS LE QUOTIDIEN, JEANNOT LÉVESQUE



La cuisine, le métier ingrat

Travailler en cuisine est souvent le métier ingrat de la restauration. Exigeants et moins payants, ces postes attirent moins et sont plus difficiles à combler.

François Meunier, vice-président aux affaires publiques et gouvernementales de l'Association des restaurateurs du Québec, reconnaît le déséquilibre de la rémunération entre les employés en salle et ceux en cuisine.

«Il y a une différence de 10 à 15 \$ de l'heure de plus en moyenne entre la salle et la cuisine, souligne-t-il. Il faut assurer une meilleure répartition des pourboires.» Des précisions à ce sujet sont d'ailleurs la principale revendication des restaurateurs,

en vue de la révision de la Loi sur les normes du travail annoncée récemment par le gouvernement du Québec.

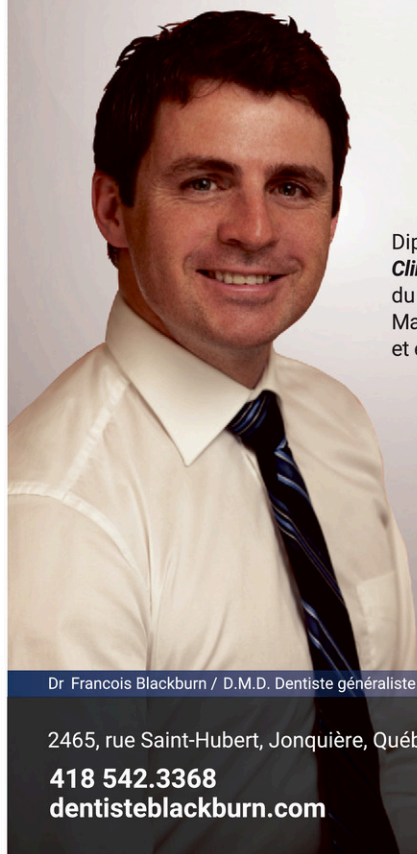
Bruno Gauthier, président de l'Association des centres-villes de Chicoutimi, souligne que ses membres, comme bien d'autres au Québec, ont eu aussi de la difficulté à recruter des employés en cuisine.

«C'est très dur et pas si payant. Il y a un phénomène «glamour» du métier à la télévision. Mais c'est pour les gens qui sont connus. Avant d'en arriver là, il y a un moyen bout à faire, et je crois que plusieurs déchantent.»

L'association, sur ses 680 membres, compte 58 restaurants. MYRIAM GAUTHIER

Pour l'implantologie

une seule adresse à retenir, celle du Dr François Blackburn.



Diplômé d'un **Master Implant Clinician**, en Californie, gagnant du **Best Student Award** de ce Master, et **Fellow** en orthodontie et en implantologie.

Dr François Blackburn / D.M.D. Dentiste généraliste

2465, rue Saint-Hubert, Jonquière, Québec
418 542.3368
dentistblackburn.comCLINIQUE
DENTAIRE &
D'IMPLANTOLOGIE
FRANÇOIS BLACKBURN



MCDONALD'S

Des défis, mais pas d'inquiétude

GUILLAUME PELLETIER
gpelletier@lequotidien.com

Les restaurants McDonald's du Saguenay-Lac-Saint-Jean vivront des défis au niveau de la main-d'œuvre au cours des prochaines années, mais rien d'insurmontable selon le propriétaire franchisé Louis-Michel Bradette. Les défis de main-d'œuvre seront particulièrement concentrés au Lac-Saint-Jean selon lui.

«À Jonquière, on n'a vraiment aucune difficulté à combler nos postes. Nous avons une excellente réputation auprès de nos employés. Ce n'est pas que ce n'est pas le cas ailleurs, mais nous offrons des

horaires qui s'adaptent à ceux de nos employés et avec plus de personnel, c'est plus facile de répondre à leurs demandes, avance celui qui est propriétaire franchisé de restaurants McDonald's à Jonquière, Arvida et au Lac-Saint-Jean. De plus, nous comptons sur une plus grande quantité de jeunes en raison de la proximité du Cégep de Jonquière et du nombre d'étudiants provenant de l'extérieur.»

Malgré que la condition soit plutôt bonne à Saguenay, le défi sera plus important au Lac-Saint-Jean selon M. Bradette. «Au Lac, ce sera difficile au cours des prochaines années avec les jeunes qui quittent la région pour étudier et la population qui vieillit, explique-t-il. Nous employons beaucoup de jeunes et de gens en préretraite, le vieillissement fait que

nous avons de moins en moins de main-d'œuvre et de plus en plus de retraités en général. La perspective d'emplois est moins donc intéressante en raison de cela.»

Si la situation n'est pas idéale au Lac-Saint-Jean, celui qui possède également des franchises à Chibougamau ne s'inquiète pas outre mesure pour autant. «C'est certain que nous devons faire face à des défis de main-d'œuvre, mais nous avons des plans pour y remédier. Nous tentons avant tout de garder nos employés heureux. C'est la recette pour assurer d'avoir de la relève», évalue-t-il.

Le succès au niveau du recrutement de la main-d'œuvre des restaurants de Saguenay permet justement à ceux du Lac-Saint-Jean de profiter d'aide parfois nécessaire. «Avec les employés que nous avons

au Saguenay, on peut parfois leur demander d'aller faire quelques quarts de travail à Alma par exemple pour aider, avance M. Bradette. La situation arrive parfois également avec Chibougamau, mais c'est plutôt rare, c'est un autre contexte.»

Prévoyant la baisse de personnel disponible, les restaurants McDonald's se sont dotés de plan d'embauche et sont prêts à faire face aux changements à venir selon M. Bradette. «Ce n'est pas une surprise. C'est de plus en plus difficile, mais nous avons des plans pour que gérer la situation. On cherche par exemple des candidats qui peuvent demeurer un peu plus longtemps dans la franchise. Nous préférons par exemple embaucher quelqu'un qui pourra faire 12 mois plutôt que six», développe Louis-Michel Bradette.



Notre force? Être capable de cibler celles des autres!

Une confiance qui vous suit aux quatre coins du Québec.

Bourassa Brodeur Bellemare est un cabinet en forte croissance, comptant plus de 20 ans d'expérience en recrutement, chasse de tête, évaluation de potentiel, transition et gestion de carrière.

Implantés dans plusieurs régions, nos psychologues, conseillers en orientation et conseillers en ressources humaines sont des gens d'expérience, membres d'ordres professionnels et dévoués à collaborer rigoureusement à votre succès; annuellement, nous réalisons plus de 5,000 évaluations psychométriques pour optimiser la prise de décision de nos clients.

Nous sommes tous convaincus que, pour créer un partenariat gagnant, nous devons appliquer nos valeurs d'engagement, de transparence et de rigueur dans chacune de nos interventions.



CERTAINS DE NOS SERVICES :

Recrutement / Chasse de tête

Poste confidentiel à combler? Manque de temps? Vous ne savez pas où chercher pour trouver votre perle rare? Nos professionnels sont non seulement formés pour débusquer les bons candidats, ils se mettront activement en marche pour aller chercher les candidats passifs et vous générer des candidatures de qualité. Vous ne rencontrerez que des candidats triés, qui correspondent vraiment à votre besoin!

Évaluation de potentiel

Nous disposons d'un large éventail de tests psychométriques, que ce soit pour l'évaluation de potentiel en vue de promotion, l'évaluation pré-embauche des candidats que vous trouvez vous-même ou l'identification de votre relève. Notre expertise, alliée à l'utilisation d'outils puissants et performants, vous renseigne sur la personnalité, les aptitudes et les réflexes de gestion de vos candidats.

Coaching de gestion

Nos coachs de gestion sont des partenaires actifs et des mobilisateurs inconditionnels qui croient sincèrement aux capacités des gestionnaires qu'ils accompagnent; ces derniers bénéficieront d'une structure solide et d'une précieuse source de rétroaction qui leur permettront de s'ajuster, de trouver des solutions appropriées, de se développer et d'atteindre leurs objectifs plus rapidement et efficacement.

Bilan de santé professionnelle

Le climat de travail est morose? Les employés que vous aimeriez garder vous quittent ou s'absentent? Vous pourriez améliorer le mieux-être de vos employés en réalisant un bilan de santé professionnelle; nous disposons d'outils de diagnostics et de l'expertise nécessaire pour poser un regard clair sur vos RH et vous aider à redynamiser votre équipe.

255, Racine Est, Bureau 590
Chicoutimi QC G7H 7L2

418 543-7700
poste 2506

POSTES À COMBLER :

Section SAGUENAY :

- Directeur de Production; Jonquière **Comblé**
- Représentant industriel; Saguenay **Comblé**
- Technicien de service; Jonquière
- Chef de service, relations avec les employés; Saguenay
- Adjoint(e) aux opérations; Jonquière

RÉGIONS PÉRIPHÉRIQUES

desservies par notre bureau de Saguenay

- Comptable / Analyste financier; La Tuque
- Surintendant, ressources humaines; Baie-Comeau
- Superviseur Entretien; Baie-Comeau
- Ingénieur, amélioration continue; Baie-Comeau
- Trésorier municipal; Moyenne Côte-Nord

Et plus de 60 autres postes différents sur
bbb-grh.com



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE



Le hic, c'est que le travail de soir et de fin de semaine - même s'il ne s'agit que d'une fin de semaine sur deux - n'entiche pas tout le monde, surtout dans un contexte dans lequel les chercheurs d'emploi ont l'embaras du choix parmi les postes disponibles dans l'ensemble des secteurs de l'activité économique. — PHOTO 123

RECRUTEMENT

Les jeunes aiment les défis

GILBERT LEDUC

Le Soleil

Facile de croire que Martin Boucher doit s'arracher les cheveux pour pouvoir tous les postes dans ses 25 magasins éparpillés sur le territoire des régions de la Capitale-Nationale, de la Chaudière-Appalaches, du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord et du Centre-du-Québec. Des commerces qui ouvrent leurs portes souvent 60 heures par semaine. Sept jours par semaine. Cinquante-deux semaines par année.

Détrompez-vous. «On se tire très bien d'affaire. C'est facile, finalement, notre recrutement», affirme le président et directeur général de Groupe Boucher Sports en confiant, cependant, que dans le cas des postes à temps plein, c'est une autre paire de manches.

«Pour les postes à temps partiel, nous manquons rarement de CV. Il y a beaucoup de jeunes étudiants qui cognent à notre porte. Nous sommes souvent leur premier choix. Il est plus facile de combler un poste - et de retenir les employés - dans un magasin d'équipements,

de vêtements et de chaussures de sport que dans un établissement de restauration rapide.»

Le Groupe Boucher Sports possède 25 magasins franchisés sous cinq bannières différentes (Sports Experts, Atmosphère, Intersport, Hockey Experts et Entrepôt du hockey).

Au dernier décompte, le détaillant procure un gagne-pain à 850 personnes.

Une grande majorité des employés de Groupe Boucher Sports - plus de 75 % - sont des travailleurs à temps partiel. Du nombre, un fort contingent d'étudiants. Et de sportifs, cela va sans dire.

«Disons qu'avec notre politique de rabais aux employés et notre flexibilité à l'égard des horaires des étudiants, nous avons deux cartes gagnantes dans notre jeu et nous permet d'être un employeur de choix pour la jeune génération.»

Groupe Boucher Sports offre également, depuis quelques années, des bourses d'études à ses jeunes employés à temps partiel.

«Un programme d'excellence pour récompenser les plus talentueux, les plus allumés, ceux qui affichent une disponibilité exemplaire et qui

lèvent la main chaque fois qu'une occasion se pointe pour parfaire les ses connaissances sur les produits que nous vendons», décrit Martin Boucher en mentionnant que le commerçant offrait une soixantaine de bourses d'études chaque session.

En contrepartie d'une aide au financement de ses études, le jeune s'engage à demeurer à l'emploi de Groupe Boucher Sports pendant la durée de son parcours académique. «Il s'agit évidemment d'une stratégie pour retenir nos meilleurs, mais aussi de leur permettre de terminer leurs études. C'est important pour nous.»

DES FLEURS POUR LES JEUNES

La génération actuelle de 16 à 20 ans est «facile» à gérer pour un employeur, constate Martin Boucher. «C'était un peu plus tough, il y a cinq ou six ans.»

Il apprécie surtout leur politesse, leur ponctualité, leur sens de responsabilités.

«Ils aiment les défis. Ils veulent performer. Ils sont conscients des besoins de l'entreprise. Ils comprennent qu'à l'occasion, lors des périodes de fort achalandage, nous pouvons avoir besoin d'eux un peu

plus que 10 heures par semaine.»

«Ils veulent aussi assumer des responsabilités. C'est beau à voir. Dans nos magasins, nous avons des jeunes à temps partiel qui sont des chefs d'équipe.»

Le défi de Martin Boucher et des directeurs de 25 magasins du Groupe Boucher Sports est donc de dénicher des candidats pour pourvoir les postes à temps plein. «C'est une réalité que nous vivons tous dans le commerce de détail. Un poste de responsable de département ne se comble pas en trois jours. Ça, c'est certain.»

Le hic, c'est que le travail de soir et de fin de semaine - même s'il ne s'agit que d'une fin de semaine sur deux - n'entiche pas tout le monde, surtout dans un contexte dans lequel les chercheurs d'emploi ont l'embaras du choix parmi les postes disponibles dans l'ensemble des secteurs de l'activité économique.

«Nous réalisons plus des deux tiers de nos ventes hebdomadaires entre le jeudi à midi et le dimanche en milieu d'après-midi. Pour bien servir la clientèle, il faut nécessairement que les deux tiers des heures travaillées dans nos magasins se fassent dans ce laps de temps.»

Le Groupe Boucher Sport trouve plus de 60 % de son nouveau personnel à temps partiel par l'entremise de ses employés qui ne se gênent pas pour passer le mot à leurs parents et amis. D'autant plus qu'ils reçoivent une prime de référencement chaque fois qu'une personne dont ils ont soumis la candidature devient un employé de Groupe Boucher Sports.

Le montant de la prime est quadruplé dans le cas de la dotation des postes à temps plein.

«C'est surtout en recourant aux médias sociaux que nous trouvons les candidats pour les postes à temps plein», souligne Martin Boucher.

Un sondage mené en novembre 2015 par Détail Québec - le comité sectoriel de main-d'oeuvre du commerce de détail - indiquait que les trois principales qualités recherchées par les commerçants étaient, dans l'ordre, le savoir-être (personnalité et attitude), l'expérience et la disponibilité.

Outre les difficultés d'embauche, les détaillants sont préoccupés par le haut taux de roulement du personnel.

Et le poste le plus difficulté à pourvoir est celui de conseiller-vendeur.

Trigone

Appuyer les entreprises dans toutes ses facettes

D'après Emploi Québec, le vieillissement de la population affecte grandement la région en raison des départs massifs vers la retraite. Les employeurs peinent de plus en plus à trouver de la main-d'œuvre qualifiée pour combler leurs besoins. La qualité du processus d'embauche ainsi que le positionnement des entreprises sur le marché seront importants afin d'engager des employés qualifiés et demeurer chef de file dans son domaine d'activité.

Difficultés de recrutement

Les professionnels en recrutement travaillent avec des outils spécialisés afin d'aider les organisations et entreprises à combler leurs besoins en main-d'œuvre. Des stratégies spécifiques sont mises en place afin de

trouver les candidats qui sauront porter la mission de l'entreprise. «C'est intéressant parce qu'avant, il n'y avait pas de pénurie. Maintenant, on doit y faire face et ce n'est pas parce qu'on rencontre une difficulté dans le processus d'embauche qu'il faut couper dans la qualité. Il ne faut pas choisir les moins pires. Il faut choisir les meilleurs», explique Martin Jean, consultant en management stratégique et ressources humaines et directeur des opérations du bureau Saguenay-Lac-Saint-Jean chez Trigone.

Le Groupe Trigone possède une expérience incomparable dans plusieurs domaines touchant les entreprises et les organisations. M. Jean est à même de constater les difficultés que

peuvent rencontrer les employés depuis les dernières années. «Les entreprises doivent prendre conscience de l'image qu'elles projettent sur le marché. Elles doivent être leaders dans leur domaine afin d'attirer des professionnels qui seront fiers de porter la mission de l'entreprise», conseille-t-il ajoutant qu'«il faut se doter d'une structure et bien identifier le profil de la personne recherchée en lien avec les besoins de l'entreprise».

Des emplois stimulants

De nos jours, la relation entre supérieur et subordonné tend à disparaître. Selon M. Jean, l'équipe doit être bâtie de façon à partager la même valeur afin de viser un but commun. «La main d'œuvre d'aujourd'hui doit être stimulée chaque matin quand

ils vont travailler. Ils désirent trouver un sens à leur travail et s'impliquer dans un projet qui leur tient à cœur. Le choix des bons gestionnaires et dirigeants devient d'autant plus important parce que ce sont eux qui vont représenter la compagnie».

Entrepreneuriat

Pour la création d'emploi, conserver la pérennité de la culture entrepreneuriale est un défi d'une importance capitale pour le Groupe Trigone. M. Jean et son équipe oeuvrent non seulement avec des organisations internationales, mais aussi avec des PME afin de contribuer à leur réussite. Trigone travaille sur l'optimisation de la performance organisationnelle en mettant l'accent sur l'harmonisation de stratégies d'affaires, du

capital humain ainsi que des technologies et procédés.

Que ce soit le management stratégique, le développement des talents et formations, l'amélioration continue et l'innovation, l'intelligence d'affaires, le marketing et les communications ainsi que les ressources humaines, le Groupe Trigone met de l'avant l'importance de performer dans chacun des secteurs pour atteindre la réussite. «Nous les appuyons non seulement dans leur processus d'embauche, mais nous désirons être ambassadeurs de leur réussite. Nous voulons être présents autant pour lancer leur entreprise que pour les aider à repositionner leur modèle d'affaires, en plus de leur fournir les bons outils pour réussir», conclut Martin Jean.

CONSEILLERS EN AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE

REPENSEZ vos façons de faire



TRIGONE
CONSEILLERS EN AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE

GROUPETRIGONE.COM

MARKETING STRATÉGIQUE
REPOSITIONNEZ
VOTRE ORGANISATION

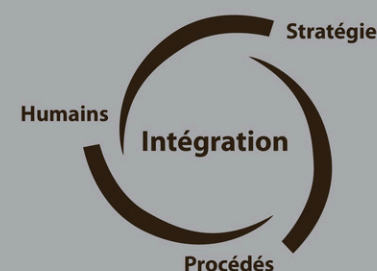
MANAGEMENT STRATÉGIQUE
RETROUVEZ
LA PASSION

RESSOURCES HUMAINES
REDÉCOUVREZ
VOS TALENTS

AMÉLIORATION CONTINUE / INNOVATION
REINVENTEZ
LA PERFORMANCE

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET FORMATION
RECHERCHEZ
L'EXCELLENCE

INTELLIGENCE D'AFFAIRES
REACTUALISEZ
VOTRE TABLEAU DE BORD



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

6 conseils pour chercher un emploi

Chercher un emploi n'est pas une mince affaire, encore plus à un âge avancé! Comment trouver un emploi quand on aborde le 3^e tiers de sa carrière? Six conseils pour y parvenir. **Par Workopolis**

1. DRESSER UN BILAN

Après la perte d'un emploi, l'estime de soi est souvent au plus bas. Il est important d'évaluer vos compétences, de déterminer vos talents, vos centres d'intérêt, vos envies, les responsabilités que vous souhaitez avoir avant d'entamer le dernier tiers de votre carrière. « La première chose à faire est de dresser un bilan des compétences et des expériences. Grâce à ces différents tests, on parvient à mieux cibler les attentes et les envies des chercheurs d'emploi », indique Murielle Lafond, conseillère transition et gestion de carrière chez Midi Quarante, organisation à

but non lucratif spécialisée dans le placement des gens de 40 ans et plus à Laval.

2. ACTUALISER LE CV

Le CV est le premier contact avec un employeur. Il est donc primordial qu'il soit à jour et qu'il se démarque. « Il doit être ciblé en fonction du poste recherché et relié aux compétences et à l'expérience des 15 à 20 dernières années. On met en avant tout ce que la personne peut offrir à son âge », précise Mme Lafond. « C'est important d'utiliser les mots du marché actuel pour montrer qu'on n'est pas dépassé, recommande-t-elle par

ailleurs. N'hésitez pas à indiquer vos formations les plus récentes, cela montrera que vous vous êtes actualisé ». « Souvent, c'est la clé. L'employeur se dit que la personne est à jour », note Hédia Annabi, conseillère en emploi et formatrice au Centre Eurêka, spécialisé en recherche d'emploi pour les gens de 40 ans et plus à Montréal.

3. SOIGNER LA PRÉSENTATION

La présentation est un atout important à maîtriser lors d'une entrevue. « On apprend aux chercheurs d'emploi à désamorcer les préjugés liés à l'âge et à

se présenter de façon à rassurer l'employeur », explique Murielle Lafond. Au Centre Midi Quarante comme au Centre Eurêka, on valorise les simulations d'entrevues filmées. « La personne peut corriger son attitude, son comportement », explique Hédia Annabi. Elle rappelle également que de plus en plus d'employeurs font des mises en situation durant les entrevues. « Les réponses apprises par cœur, ça ne fonctionne plus. Il faut être préparé », ajoute-t-elle.

4. TRAVAILLER L'ÉTAT PSYCHIQUE ET PHYSIQUE

Tel un sportif, une bonne hygiène de vie est indispensable

pour rester actif et alerte. Vous devez également avoir fait le deuil de votre précédent emploi avant de rencontrer des employeurs. « Si l'on transporte ce fardeau, ça se reflétera en entrevue, précise Hédia Annabi. Les études ont démontré que l'optimisme pourrait être la principale clé pour décrocher un emploi. »

Et la confiance en soi, ça se travaille. Parfois simplement en ciblant les envies et les attentes, l'estime de soi revient. « Quand le CV est réalisé, un sentiment de fierté se manifeste », ajoute Murielle Lafond, de Midi Quarante.

Besoin de soutien pour la gestion et le développement de votre main-d'œuvre?

Services Québec, volet Emploi-Québec, peut vous aider en vous offrant des services conseils adaptés et une possibilité de soutien financier :

- Recrutement et fidélisation du personnel, gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et coaching de gestion;
- Développement des compétences et formation.

Alma
725, rue Harvey Ouest
418 668-5281

Chicoutimi
237, rue Riverin
418 698-3592

Dolbeau-Mistassini
1500, rue des Érables
418 276-3560

Jonquière
3885, boulevard Harvey
418 695-7898

La Baie
782, rue Victoria
418 544-3378

Roberval
755, boulevard Saint-Joseph
418 275-5442

44^E CAHIER ÉCONOMIQUE NOUS EMBAUCHONS

à 55 ans

5. RASSURER L'EMPLOYEUR

Les tempes un peu blanches et les rides ont tendance à effrayer certains employeurs.

Alors il faudra vous mettre en valeur et montrer que vous êtes une plus-value pour l'entreprise.

« Certains employeurs ont peur, ils ont face à eux une personne mature. Il faut les rassurer et leur dire où vous vous voyez dans 5 ou 10 ans », conseille Murielle Lafond.

« L'expertise, la maturité, la confiance en soi, la ponctualité, la stabilité... C'est tout ça qu'on apporte à l'employeur », ajoute Hédia Annabi.

6. ACTIVER SON RÉSEAU

Réseautez, côtoyez des personnes dans la même situation que vous : cela vous aidera à

constater que vous n'êtes pas seul dans cette situation.

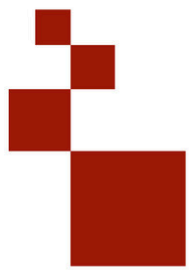
« C'est une façon de se supporter moralement et de briser l'isolement. Nous avons créé un programme de réseautage qui permet à nos chercheurs d'emplois de pister des postes ou d'échanger des contacts », souligne la conseillère du centre Midi Quarante.

Mettez au courant votre réseau du type de poste que vous recherchez et scrutez les offres d'emploi. Souvent, le bouche-à-oreille est une bonne ressource.

Surtout, ne perdez pas de vue que votre expérience est un atout et que la discipline, l'optimisme, la détermination et l'organisation seront vos meilleurs alliés dans cette démarche de retour à l'emploi.



Les tempes un peu blanches et les rides ont tendance à effrayer certains employeurs. — PHOTO 123RF



Vous avez besoin d'embaucher du personnel?

Placement en ligne peut vous aider :

- Vous pourrez y publier votre offre d'emploi;
- Vous aurez accès à une banque de candidats qui cherchent un emploi;
- Vous y trouverez aussi de nombreuses candidatures d'étudiantes et d'étudiants;
- Vous pourrez créer des alertes candidats et recevoir, par courriel, des candidatures qui correspondent à vos critères.

www.emploi.quebec.gouv.qc.ca

et cliquez sur « Publier une offre d'emploi dans Placement en ligne ».

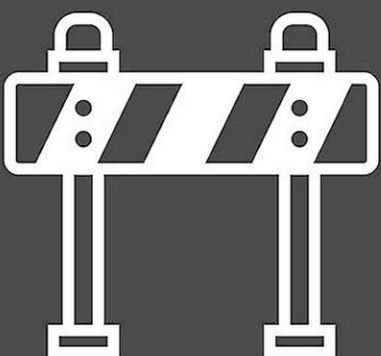
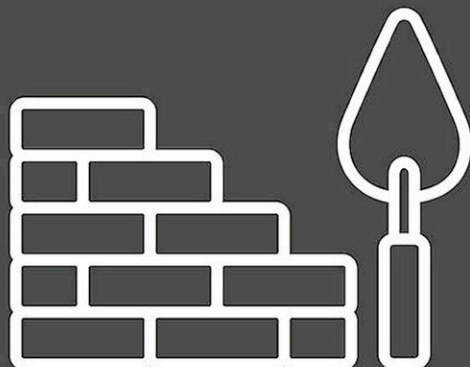
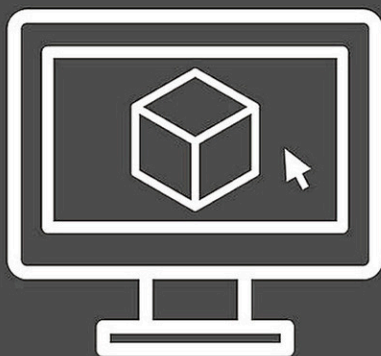
BESOIN D'AIDE POUR PUBLIER VOTRE OFFRE D'EMPLOI?

Joignez le Centre d'assistance au placement, au **1 866 640-3049**.

EMPLOIS

LIVREUR(EUSE)

possédant une voiture

posséd.
livraison
au SagNOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

10 emplois qui paient bien

Quels sont les emplois qui ne requièrent pas nécessairement de gros diplômes, mais qui paient étonnamment bien? En voici dix. **Par Workopolis**

1. ENQUÊTEUR EN MATIÈRE FRAUDULEUSE

Selon Revenu Québec, le salaire annuel d'un enquêteur en matière frauduleuse se situe entre 37 384 \$ et 60 816 \$; pas mal pour un détenteur d'une technique!

Souvent à l'emploi du gouvernement, l'enquêteur réalise des filatures, effectue des inspections, rédige des rapports et peut être appelé à témoigner en cour.

2. MINEUR

Le salaire de ceux qui piochent et qui creusent au fond des mines est à la hauteur du degré de difficulté de la tâche: avec un salaire de 75 000 \$ et plus en moyenne, les mineurs ont une bonne raison de trimer si dur.

Comme la plupart des emplois dans le milieu de la construction, une simple attestation de santé sur les chantiers et une formation suffisante en milieu de travail sont requises pour avoir l'emploi.

3. MONTEUR DE LIGNES

Après un DEP en montage de lignes (une formation de 900 heures) et quelques années, on peut gagner jusqu'à 97 000 \$ si on travaille sur les chantiers nordiques ou éloignés.

4. BRIQUETEUR-MAÇON

Un apprenti, en commençant, peut aller chercher un salaire horaire tournant autour de 20 \$, alors que le briqueteur expérimenté peut empocher entre 40 000 et 73 000 \$. Et les heures supplémentaires, fréquentes dans le milieu, peuvent venir faire gonfler le salaire annuel de façon considérable.

5. BARMAN

Le salaire de base du barman est très peu élevé, presque toujours autour du salaire minimum. C'est grâce aux pourboires que le barman tire son épingle du jeu. Dans les soirées les plus occupées, il est parfois capable de ramasser l'équivalent d'un mois de loyer en

pourboires (500 \$). Or le métier est exigeant: debout de longues heures, sous un stress constant... et avec le sourire! Une chance que c'est payant, car on n'y fait pas de vieux os.

6. AUDIOPROTHÉSISTE

Proposant d'excellentes perspectives de placement d'une année à l'autre, vieillissement de la population oblige, le métier d'audioprothésiste permet dès le début de carrière de gagner 828 \$ par semaine.

7. GRUTIER

Non seulement permet-il d'avoir accès à de beaux horizons, le poste d'opérateur de grue mécanique jouit d'un salaire hebdomadaire moyen de 1129 \$ au départ, si on tient compte des heures supplémentaires travaillées, après une formation contingentée de 7 mois.

8. MÉCANICIEN D'ASCENSEUR

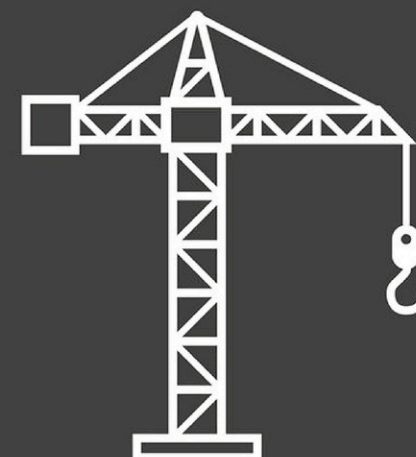
Avec un diplôme d'études professionnelles en poche, un candidat peut espérer d'obtenir un poste lui donnant un salaire horaire de 26,78 \$ à 31,42 \$, selon l'expérience. Et comme les ascenseurs ne sont pas en voie d'extinction, les perspectives d'emploi sont toujours excellentes.

9. PARAJURISTE

Pas besoin d'un bac pour travailler en droit: les parajuristes, qui apportent un soutien technique aux avocats et aux notaires, n'ont besoin que d'une technique pour obtenir un salaire annuel moyen de 45 000 \$.

10. ÉBOUEUR

Oui, les heures sont longues. Oui, il s'agit d'un travail très physique et épuisant, voire salissant. Mais avec un salaire moyen de 23 \$ de l'heure, accessible même aux analphabètes, le métier d'éboueur a encore de beaux jours devant lui.





L'ASPIRATEUR CENTRAL : UNE MENACE POUR VOTRE SANTÉ ?

venue une source de préoccupation majeure. nous dotons nos habitations d'un système d'échangeur d'air efficace, prenons une multitude de mesures pour nous assurer d'avoir une maison saine. cependant, il y a un appareil domestique qui constitue une véritable menace pour votre santé: l'aspirateur central.

Les gens constatent majoritairement qu'un dépôt de suie noir se fait sur les murs adjacents à leur aspirateur central. Malheureusement, nous ne pouvons que leur confirmer : "oui il s'agit bien d'un retour de suie de charbon, ce qui effectivement, est très nuisible pour la santé, même cancérigène!" et la seule solution à ce problème est de changer l'appareil en question.

Aujourd'hui l'aspirateur central nous offre de nouvelles technologies en système de filtration, et en herméticité, pour nous donner une qualité d'air supérieure. L'aspirateur central; le SistemAir, est la plus grande révolution des cinquante dernières années

en ce qui touche l'aspirateur central. Seul appareil sur le marché qui est 100% hermétique, donc, il ne rejette aucune suie à l'intérieure de nos maisons. Il purifie votre air pendant l'utilisation.

De plus, SistemAir est doté d'un filtre en céramique, qui ne nécessite aucun entretien. Celui-ci étant sans perte de force d'aspiration, sans retour de poussière et sans mauvaise odeur. Aspirateurs Dépôt offre des techniciens \ installateurs reconnus et accrédités R.B.Q. pour procéder à une évaluation de votre aspirateur central actuel. De plus nous pouvons procéder de façon légale et conforme au changement de votre vieil appareil pour un appareil neuf, de nouvelle génération.

Depuis maintenant 25 ans, Aspirateurs Dépôt vous conseille pour vos besoins résidentiels commerciaux, et même industriels. Contrairement à ce que peut croire la moyenne des gens, l'aspirateur central est de plus en plus abordable et s'installe facilement dans

les maisons déjà existantes qui n'en sont pas munies, sans avoir à briser les murs et le tout à prix abordable.

Étant l'entrepôt de l'aspirateur nous desservons toute la grande région du Saguenay-Lac-St-Jean. Nos succursales vous assurent de la qualité, répondant aux nouvelles normes, toujours aux meilleurs prix. Maintenant fier partenaire du centre Costco de Chicoutimi et des magasins Sears Canada, Aspirateurs Dépôt honore les garanties et le service pour ces deux centres. Nos techniciens d'expérience, vous offriront les réparations pour toutes les marques d'aspirateurs. Soit pour l'aspirateur central ou encore l'aspirateur traîneau. Une estimation gratuite est toujours faite au préalable pour vous guider vers la meilleure des solutions.

Venez rencontrer nos spécialistes en magasin, ils se feront un plaisir de vous guider.

L'entretien ménager n'est plus ce qu'il était. Les aspirateurs centraux ont en effet révolutionné la façon dont on entretient nos résidences. Plus efficaces et simples d'utilisation que les aspirateurs traditionnels, ils sont aujourd'hui devenus de véritables incontournables pour bon nombre de familles

Par contre, la qualité de l'air est de-

www.aspirateurs-depot.com

MÊME MARQUES QUE LES MAGASINS À GRANDES SURFACES
MOINS \$\$\$... ET AVEC LE SERVICE EN PLUS!

- SERVICE DE RÉPARATIONS
- CONSEILS D'EXPERTS
- ESTIMATION GRATUITE

Aspirateurs
DÉPÔT
PRIX D'ENTREPÔT



1533 BOUL. TALBOT (FACE AU TIM HORTONS) 418.696.5024
435 RUE COLLARD, ALMA : 418.480.2000

 WWW.ASPIRATEURS-DEPOT.COM



NOUS EMBAUCHONS 44^E CAHIER ÉCONOMIQUE

SELON UN SONDAGE DU CONSEIL DU PATRONAT

70% des entreprises ont de la difficulté à recruter

Presse canadienne

Quelque 70% des entreprises, au Québec, affirment avoir des difficultés à recruter de la main-d'oeuvre, selon un sondage commandé par le Conseil du patronat.

Les employeurs y indiquent que leurs difficultés à recruter du personnel se confirment tant pour des emplois qui exigent une scolarité de niveau secondaire (37%) qu'une scolarité de niveau collégial (29%), voire des emplois qui ne nécessitent même aucune diplomation spécifique (28%).

Même pour des emplois de niveau universitaire, les employeurs rapportent avoir des difficultés de recrutement, mais dans une moindre mesure: 8% pour le premier cycle et 5% pour les cycles supérieurs.

Au cours d'une entrevue, le président-directeur général du Conseil du patronat du Québec, Yves-Thomas Dorval, a martelé le même message que bien d'autres organisations depuis des années: «on a un gros défi de valorisation des métiers au Québec», de valorisation de la formation professionnelle et technique.

«On est plus enclins à favoriser le parcours jusqu'à l'université - ce qui est très bien, soit dit en passant, pour les individus, on ne blâme pas ça. Mais, en même temps, on crée une plus grande rareté au niveau des métiers. Et dans les métiers, souvent, comme

c'est moins valorisé, ça va être vu comme un pis-aller, non pas un choix de carrière», a déploré M. Dorval.

Interrogés à savoir quelles mesures gouvernementales pourraient le mieux leur venir en aide, ces employeurs ont cité les services d'aide à l'emploi, à égalité, à 43%, avec les programmes de formation ou stages.

Les employeurs semblent percevoir les mesures de conciliation travail-famille comme un moyen d'attirer et de retenir du personnel, non plus seulement comme une exigence qui leur pèse. Ainsi, 81% ont dit offrir des mesures pour concilier la vie personnelle ou familiale et le travail, comme des horaires flexibles et une réduction de la semaine de travail.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

De même, les employeurs semblent percevoir les mesures de conciliation travail-famille comme un moyen d'attirer et de retenir du personnel, non plus seulement comme une exigence qui leur pèse.

Ainsi, 81% ont dit offrir des mesures pour concilier la vie personnelle ou familiale et le travail, comme des horaires flexibles, une

réduction de la semaine de travail à la demande de l'employé ou des congés mobiles non rémunérés.

M. Dorval concède toutefois que cela pose parfois un problème d'équité au sein de l'entreprise, puisque ces mesures ne sont pas toujours offertes à tous.

«Il y a des avantages - on parle de plus grande attraction, de plus grande productivité du temps de travail -

mais quand on regarde les aspects négatifs, les contraintes opérationnelles, c'est l'élément le plus difficile, les contraintes d'équité entre les employés», résume le pdg du Conseil du patronat.

Le sondage a été réalisé l'automne dernier, dans le cadre d'un sondage plus vaste, auprès d'un échantillon de 300 employeurs dans des entreprises comptant 10 employés ou plus. La marge d'erreur est de 5,7%, 19 fois sur 20.



— PHOTO 123RF



Orthèses prothèses

CONCEPTION ET FABRICATION D'ORTHÈSES PLANTAIRES SELON VOS BESOINS

OUVERT le samedi de 9 h à midi au 330, St-Vallier, CHICOUTIMI
Stationnement disponible

Venez rencontrer une équipe sympathique et professionnelle qui répondra à toutes vos questions!



Votre équipe de Jonquière *Votre équipe de Chicoutimi*

SOLUTION CM vous offre tous les accessoires de maintien à domicile ou de convalescence!

Laboratoire autorisé : RAMQ, SAAQ, CSST, assurance privée, etc.

Fabrication régionale

CHICOUTIMI
418 543-1234

JONQUIÈRE
418 548-0851

ALMA
418 662-9339

www.solutioncm.com 

L'aluminium est partout

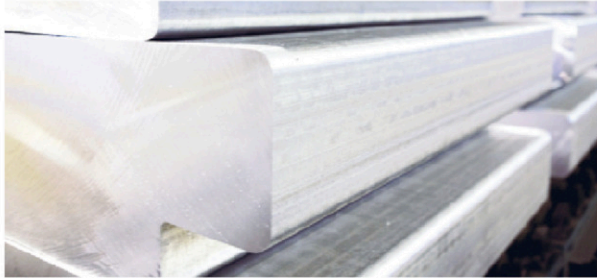
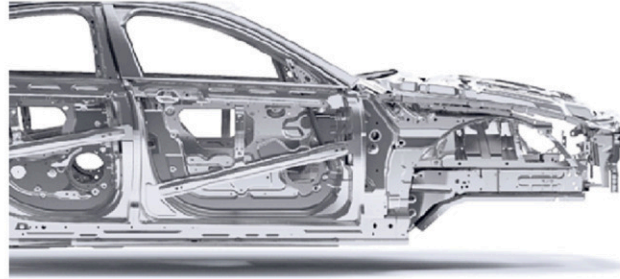
Notre stratégie : miser sur les produits à valeur ajoutée



MALLÉABLE



FLEXIBLE



DURABLE



CONDUCTIBLE



LÉGER



AVENIR

Ensemble, fiers et engagés dans la production de l'aluminium à plus faible empreinte carbone au monde.

FRIPRIX; PAR LA POPULATION... POUR LES GENS D'ICI



FRIPRIX s'implique dans son milieu

M. Roch Tardif, directeur général de Friprix (à gauche sur la photo) a remis avec fierté à M. Martin St-Pierre de Centraide Saguenay-Lac-St-Jean une belle contribution de 5250 \$ dans l'optique d'un beau retour à la communauté. «Pour nous, c'est une façon de dire merci à notre belle clientèle de chez nous qui nous encourage si bien en tant qu'entreprise d'ici», souligne monsieur Tardif.

Voici quelques membres de l'équipe FRIPRIX qui vous offre en tout temps un service courtois et empressé. Dans l'ordre habituel; Marc Fortier, le directeur général Roch Tardif, Cynthia Tremblay, Carole-Ann Martel, Marie-Hélène Bouchar, l'adjointe administrative Guylaine Claveau, Anny Bergeron, Nancy Jean, la coordonnatrice aux opérations Suzy Verreault, la responsable de Friprix de La Baie Fabienne Thibeault (à l'avant), Chantal Dufour et Valérie Gagnon. À l'approche du printemps, ne manquez pas d'aller les voir en magasin pour découvrir notre belle gamme de vêtements printemps-été pour toute la famille. Lors du grand ménage, rappelez-vous que vos dons font du chemin. Non seulement, ils évitent à tous plein de vêtements et d'accessoires de remplir nos sites d'enfouissement, mais ils créent des emplois chez nous et permettent à une belle clientèle de boucler la boucle plus facilement et ce en se payant de belles trouvailles pour une fraction du prix!



SUIVEZ LES TRACES DE CORALIE ET DE VOS 2 FRIPRIX!



Un organisme régional d'économie sociale
qui EXISTE grâce À VOS DONNÉS!!



Notre mission:
création d'emplois &
protection de
l'environnement.



Chicoutimi
1730, boul. Talbot
418 545-8111

La Baie
522, boul. Grande-Baie Sud
418 544-4723

www.friprix.ca

