

MERCREDI 4 OCTOBRE 2000

DANIELLE
BONNEAU

Voici le quatrième numéro d'une nouvelle série de six fascicules sur l'emploi.

Rédigés par notre collaboratrice Danielle Bonneau, ces fascicules offrent des outils à tous ceux qui cherchent un emploi ou qui veulent améliorer leur situation, ainsi qu'aux entreprises.

Deux fois par semaine, le samedi et le mercredi, nous vous proposons des cahiers accessibles sur les thèmes suivants : les métiers de l'avenir, la recherche d'emploi assistée par Internet, l'entrepreneuriat, la formation et la mobilité, l'embauche et le curriculum vitae.

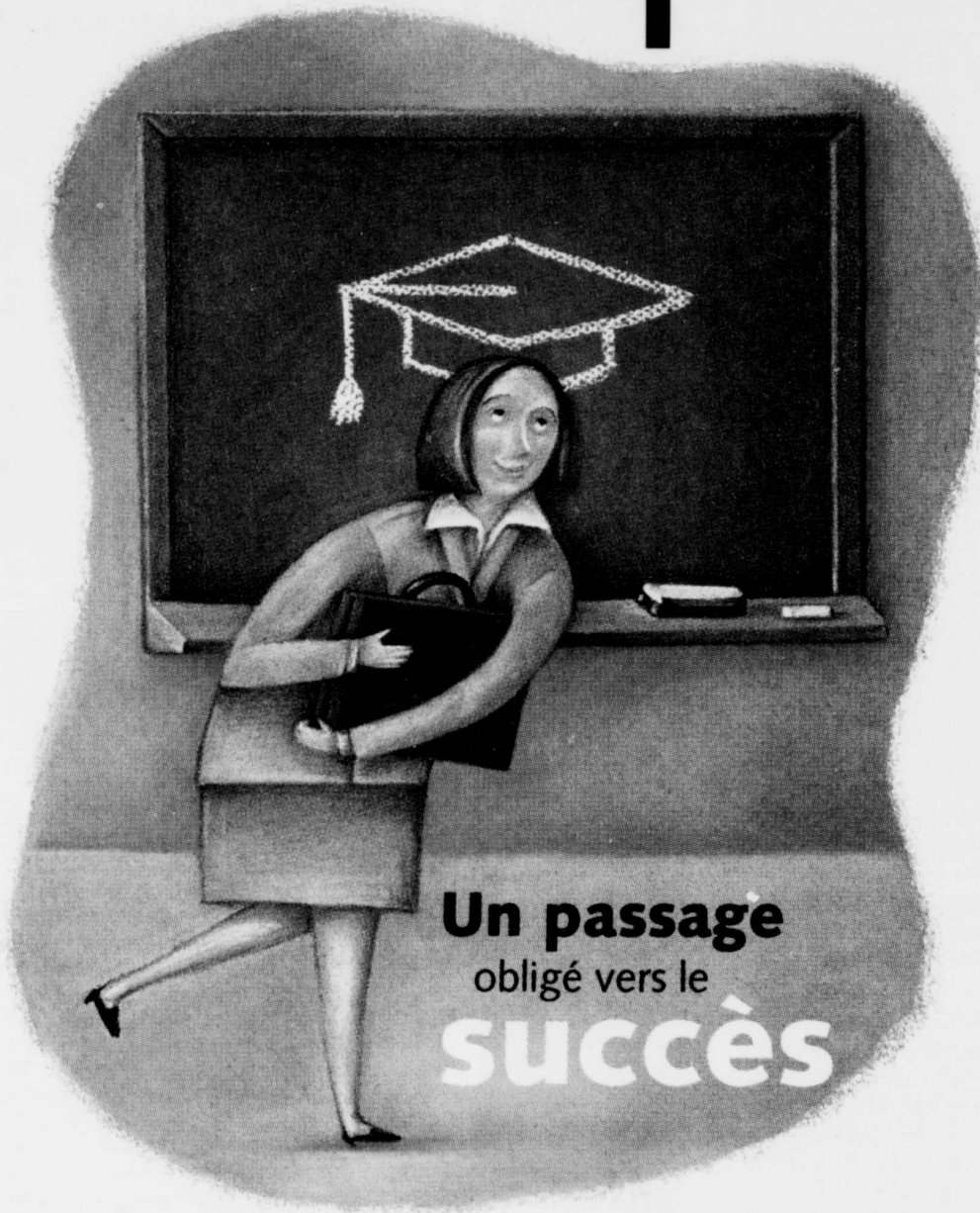
Aujourd'hui, la formation et la mobilité du personnel.

Bonne lecture!

Supervision : Paul Durivage
Direction artistique
et illustrations : Steve Adams
Graphisme : Serge Delisle

MODES

d'emploi



Un passage
obligé vers le
succès

SOMMAIRE

Pour être dans le coup	2
Talents recherchés	4
Investir dans la formation	6
Changement de cap	8
Pour un nouveau départ	9
Webmestre	10
Campus virtuel	11

**Dominique a acquis
de nouvelles compétences.**

Profitez du Régime de qualification.

1 888 EMPLOIS

Québec 
Emploi-Québec

LE QUÉBEC A RATTRAPÉ SON RETARD

■ L'interminable récession qui a sévi au début des années 90 aura au moins eu un avantage : confrontés à un taux de chômage élevé, de nombreux jeunes ont décidé de poursuivre leurs études.

« Le Québec a rattrapé son retard, note Bernard Matte, directeur de la planification et de l'information sur le marché du travail chez Emploi-Québec. Le taux de diplômés postsecondaires chez les jeunes de 25 à 29 ans est plus haut qu'ailleurs au Canada et est l'un des plus élevés au monde. C'est une stratégie gagnante. Mais cela m'inquiète de voir que le taux de fréquentation scolaire à temps plein a légèrement diminué depuis 1997. Il y a beaucoup plus d'emplois disponibles et plusieurs jeunes se laissent tenter. »

Le Québec se taille une bonne place dans des secteurs de pointe comme l'aéronautique et le multimédia, où la formation des gens fait toute la différence, indique Florent Francœur, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec.

« Avec la mondialisation, nous délaissions la production de masse, plutôt réalisée par des pays comme la Chine et le Mexique, au profit de produits à valeur ajoutée. Or ceux-ci requièrent une scolarité et un niveau de connaissances élevés. »

La formation : pour être dans le coup...



Le monde appartient probablement encore à ceux qui se lèvent tôt. Mais pour réussir dans la nouvelle économie, il faut aussi avoir en poche un diplôme et continuellement se maintenir à jour. Ce sont les deux conditions gagnantes, estime Bernard Matte, directeur de la planification et de l'information sur le marché du travail chez Emploi-Québec.

« Un diplôme donne une meilleure garantie de stabilité d'emploi, explique-t-il. Ceux qui ne terminent pas leurs études risquent davantage de connaître des périodes importantes de chômage et ont plus de difficulté à trouver un emploi. Actuellement, beaucoup de jeunes sont attirés par la possibilité de faire un bon salaire et quittent l'école. Mais quand nous traverserons une autre période difficile, ils risquent davantage d'être mis à pied. »

De plus en plus d'employeurs exigent une formation technique de niveau collégial, observe Mario Charette, conseiller d'orientation et conseiller au développement chez Jobboom. « Le marché de l'emploi est très compétitif. Il faut investir ses

forces dans un domaine dans lequel on est bon et terminer sa formation. C'est fondamental. Sinon, cela démontre qu'on ne finit pas ce qu'on commence et cela laisse une impression agaçante. »

Tous, peu importe leur niveau d'instruction, doivent se maintenir à niveau et améliorer leur polyvalence par la formation continue, poursuit M. Matte.

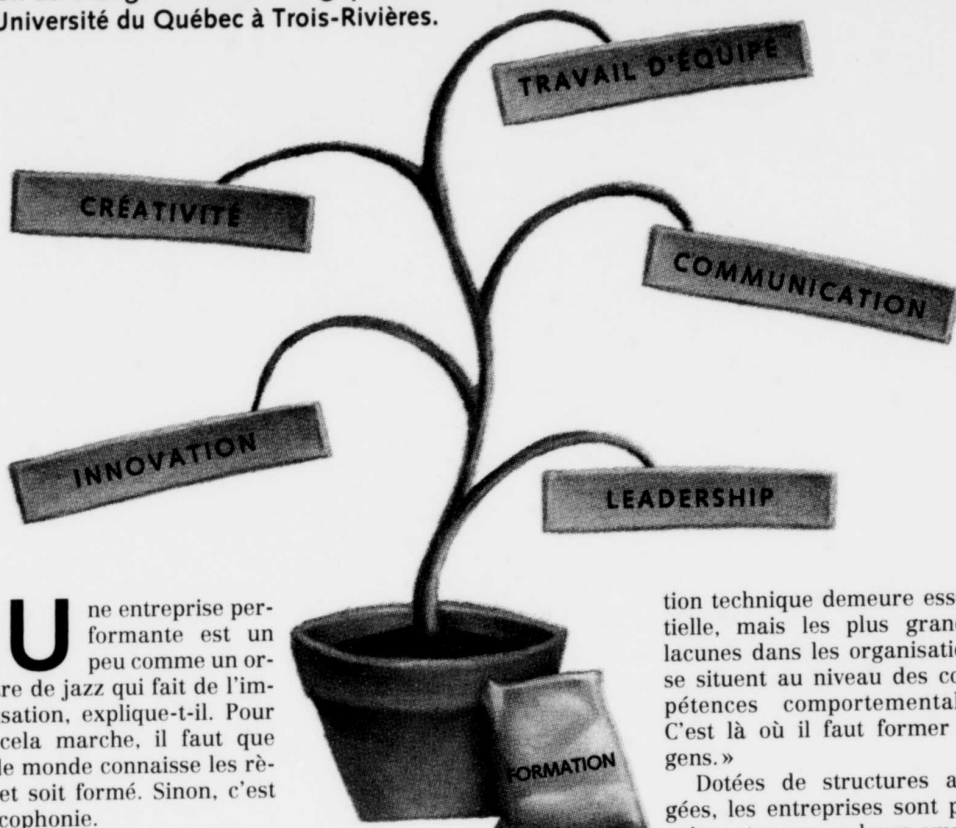
« Tout change très rapidement, souligne Pierre Cléroux, premier vice-président de la section québécoise de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Une personne ne peut plus s'attendre à faire le même travail pendant 10 ans. Aujourd'hui, pour demeurer dans le coup, les travailleurs doivent poursuivre leur formation, à l'intérieur et à l'extérieur de leur entreprise. »

À RETENIR

■ Pour réussir dans la nouvelle économie, il faut obtenir son diplôme et constamment se maintenir à jour.

... et soutenir la croissance

La formation est l'un des facteurs qui permettent aux entreprises innovatrices de soutenir leur forte croissance, estime Pierre-André Julien, titulaire de la chaire Bombardier en gestion du changement technologique dans les PME à l'Institut de recherche sur les PME de l'Université du Québec à Trois-Rivières.



« Une entreprise performante est un peu comme un orchestre de jazz qui fait de l'improvisation, explique-t-il. Pour que cela marche, il faut que tout le monde connaisse les règles et soit formé. Sinon, c'est la cacophonie.

« Le savoir doit se partager, précise-t-il. Le patron est incapable d'avoir toutes les connaissances. Il faut que tout le personnel s'investisse, à différents niveaux. »

De plus en plus d'entreprises identifient les compétences qu'elles désirent retrouver chez leurs employés et établissent des plans de développement, indique Jane Coppenrath, consultante senior chez Robert Coppenrath & Associés, une firme spécialisée dans l'implantation

de profils de compétences dans les entreprises.

« Les compagnies qui réussissent sont celles qui peuvent mobiliser leurs troupes et les amener à s'adapter au changement pour atteindre les objectifs de l'organisation, souligne Hélène Dagneau, vice-présidente principale chez le Groupe-conseil Aon, qui conçoit notamment des formations sur mesure pour répondre aux besoins de ses clients. La forma-

tion technique demeure essentielle, mais les plus grandes lacunes dans les organisations se situent au niveau des compétences comportementales. C'est là où il faut former les gens. »

Dotées de structures allégées, les entreprises sont plus exigeantes envers leurs employés, poursuit-elle. « Elles leur demandent de travailler différemment et d'être aussi productifs, de prendre leurs responsabilités et d'être plus autonomes. Mais pour ce faire, il faut leur donner des moyens. L'acquisition des compétences « comportementales », comme le leadership, la communication, le travail d'équipe, la créativité et l'innovation seront les défis de la formation au cours des prochaines années. »

VERS UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ

■ Devant tant de changements qui surviennent en même temps dans la société, il faut accorder plus d'importance à la formation professionnelle et à la formation continue, prévient Michel Cartier, professeur en nouvelles technologies au département des communications de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Résolument tourné vers l'an 2005 et la nouvelle société en train d'émerger, il nous trouve mal préparés à faire face aux nouveaux défis. « Un ensemble de connaissances seront requises et devront être acquises dans plusieurs domaines dont on ne se préoccupe pas beaucoup », constate-t-il.

S'il doit y avoir du commerce électronique grand public, il faudra par exemple savoir naviguer et savoir faire des transactions en toute sécurité sur le Web, en plusieurs langues (anglais, français et espagnol). Dans l'économie du savoir, par ailleurs, chaque personne devra avoir un plan de carrière accompagné d'un plan de formation. C'est ce qu'il appelle le *knowledge management*.

« Si on ne se préoccupe pas de former les gens, les pauvres seront plus pauvres et les riches, plus riches. La formation est essentielle pour comprendre le monde dans lequel on vit. Au début du siècle, il a fallu apprendre à converser au téléphone. C'est le même principe avec Internet, en beaucoup plus complexe. »

Fernando maîtrise bien son métier.

Investissez dans la formation de votre personnel.

1 888 EMPLOIS

Québec 
Emploi-Québec

LA FORMATION... CHEZ AGROPUR

■ Le secteur de l'industrie laitière a beaucoup évolué et les employés d'Agropur ont dû faire face à de nombreux changements : ils ont dû s'adapter à de nouvelles technologies et à un nouveau système informatique, tout en respectant de nouvelles normes d'innocuité alimentaire.

« Nous sentions que notre personnel était essouffé à la suite de tant de changements, indique Robert Marceau, directeur du développement des compétences. En 1996, nous avons commencé à offrir aux employés de nos usines la possibilité de parfaire leurs connaissances de base.

« Grâce à nos programmes de formation, les gens se sentent plus à l'aise avec les nouvelles technologies, poursuit-il. Leur niveau de confiance en eux est plus élevé et ils acquièrent un plus grand sentiment d'appartenance face à l'entreprise car ils se sentent épaulés. »

Agropur encourage beaucoup ses employés à se perfectionner. « Plusieurs suivent des cours du soir ou de jour. Peu importe le niveau où ils se situent dans l'organisation, ils savent qu'ils doivent étudier s'ils veulent accéder à un poste plus élevé. Cela fait partie de la culture de l'entreprise. En retour, la compagnie paie les droits de scolarité et les livres. Nous n'avons pas le choix. Les nouvelles technologies évoluent tellement vite. Il faut rafraîchir nos connaissances ou en acquérir de nouvelles pour pouvoir s'ajuster à ce qui s'en vient. »

Agropur est la première coopérative laitière au Canada. Propriété de quelque 5000 producteurs laitiers, elle emploie 2765 personnes dans ses 18 usines.

TALENTS RECHERCHÉS : CE QUE LES EMPLOYEURS ATTENDENT DE VOUS

■ Les entreprises identifient de plus en plus les compétences qu'elles désirent trouver chez leurs employés et offrent la formation pour les acquérir. Pour chaque poste, elles exigent un niveau d'instruction de base... et bien plus. Voici, par exemple, ce que recherchent six organisations chez certains de leurs employés, pour mieux atteindre leurs objectifs :



Photo : Robert Mailloux, La Presse ©

Louise Châteauvert

Directrice adjointe des soins infirmiers à l'Institut de cardiologie de Montréal

Compétences recherchées chez le personnel infirmier :

- Volonté de mettre à jour ses connaissances en soins infirmiers de façon continue.
- Intérêt pour l'avancement des sciences de la santé (les infirmières sont souvent appelées à participer à des projets de recherche).
- Capacité de s'adapter à un milieu de soins ultraspecialisés.
- Résistance au stress.
- Capacité à entretenir des relations interpersonnelles saines.
- Capacité de travailler en équipe.



Photo : Robert Mailloux, La Presse ©

Fannie Jacques

Responsable du recrutement à Montréal et Toronto, chez Nortel Networks

Compétences recherchées chez les ingénieurs :

- Maîtriser le français et l'anglais.
- Être d'habiles communicateurs (oralement et par écrit).
- Faire preuve de leadership.
- Être en mesure d'évoluer dans un milieu en constante évolution et de s'ajuster. Pouvoir gérer plusieurs projets à la fois.
- Travailler efficacement avec d'autres.
- Faire preuve d'entrepreneuriat. Chaque employé doit pouvoir prendre des décisions et être en mesure de les justifier.
- Innover. Savoir remettre en question les procédés pour améliorer les produits et la façon de faire.
- Avoir le goût de se surpasser et d'atteindre des objectifs de plus en plus stimulants par la formation et l'acquisition de nouvelles compétences.
- Être en mesure de travailler dans un environnement stressant et de gérer un horaire complexe et chargé.



Photo : Denis Courville, La Presse ©

Robert Marceau

Directeur du développement des compétences chez Agropur

Compétences recherchées chez les cadres de l'entreprise :

- Capacité de communiquer.
- Travail d'équipe.
- Prendre ses responsabilités, pouvoir agir de façon autonome.
- Capacité de guider, de devenir une personne-ressource pour les autres.
- Acquérir continuellement de nouvelles connaissances et expériences.
- Bien gérer ses activités de travail avec un souci d'amélioration constante.
- Innover, remettre en question les processus, sortir des sentiers battus.
- Satisfaire et dépasser les besoins des clients.
- Saisir les occasions qui se présentent, prendre les bonnes décisions.
- Comprendre les répercussions de ses gestes sur la situation financière de l'entreprise.



Photo : Robert Nadon, La Presse ©

Marie-France Lafleur

Conseillère en ressources humaines au Cirque du Soleil

Compétences recherchées chez les gens de production (les techniciens de scène et de son, par exemple) :

- Amour du spectacle.
- Passion pour ce qu'ils font.
- Grande flexibilité.
- Intérêt pour les nouvelles technologies (le Cirque est toujours à la recherche de nouvelles façons de faire).
- Très grande ouverture d'esprit.
- Capacité de travailler avec des gens qui viennent d'un peu partout dans le monde (une conseillère en diversité culturelle aide les techniciens et les artistes à se familiariser avec différentes cultures).
- Être à l'aise dans une atmosphère de promiscuité (surtout en tournée).
- Bilinguisme (l'anglais est la seule langue que partage l'équipe).

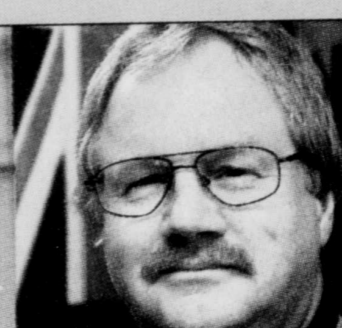


Photo : Robert Mailloux, La Presse ©

Guy Delisle

Directeur de la dotation et du développement pour Alcan

Compétences recherchées chez les superviseurs dans les usines :

- Avoir le souci de bien travailler et de relever des défis.
- Construire et maintenir de bonnes relations interpersonnelles.
- Avoir des dispositions pour le travail d'équipe et la coopération.
- Être axé sur le service aux clients.
- Utiliser les ressources de l'organisation pour obtenir le meilleur rendement au moindre coût.
- Donner une priorité à la santé, à la sécurité et à l'environnement.
- Remettre en question les pratiques actuelles, trouver des solutions nouvelles et les mettre en œuvre pour faire avancer l'organisation.
- Avoir la capacité d'amorcer et de mettre en œuvre des changements technologiques et organisationnels.
- Capacité de transmettre son expertise et de favoriser le développement de ses employés.



Photo : Robert Nadon, La Presse ©

Paul Langevin

Directeur des ressources humaines (projets spéciaux et politiques) au Groupe Jean Coutu

Compétences clés recherchées chez tous les employés :

- Être à l'aise en public, prendre soin des clients (faire preuve d'amabilité, être affable, avoir de l'entregent, être avenant et poli, avoir un langage soigné, vouloir aider et conseiller).
- Avoir de l'empathie.
- Travailler en équipe.
- Respecter la confidentialité des informations.
- Être responsable de ses actions.
- Vouloir apprendre.
- Avoir le sens de l'initiative.
- Être autonome.
- Être dynamique.

LA FORMATION... CHEZ LE GROUPE JEAN COUTU

■ Le Groupe Jean Coutu a décidé d'investir plus dans la formation de ses employés et a créé, l'automne dernier, l'école J.C.

« Nous avons connu une croissance relativement rapide, explique Richard Genest, directeur de la formation. Notre réseau grossit, notre chiffre d'affaires augmente et c'est de plus en plus difficile à bien gérer. En donnant une formation additionnelle aux employés de bureau et de direction, ceux-ci seront mieux outillés et pourront mieux performer dans notre nouveau contexte. »

Depuis l'hiver dernier, les gérants, gérants adjoints et chefs cosméticiennes sont appelés à suivre une session de formation intensive de quatre semaines, qui comprend des cours théoriques et des stages pratiques. Parmi les thèmes abordés, notons la communication interpersonnelle, le *coaching*, l'appréciation du rendement, la gestion du temps, l'image du groupe, la gestion de la circulaire, etc.

« Nous cherchons constamment à améliorer notre image commerciale, précise M. Genest. La formation nous aide à mieux encadrer nos employés et à étendre leurs compétences. Nous nous assurons aussi de trouver des services d'égalité qualité dans tout notre réseau. »

Fondé à Montréal en 1969, le Groupe Jean Coutu (J.C.) est à la tête d'un réseau de 545 pharmacies en Amérique du Nord. Au Canada, le groupe emploie plus de 10 000 personnes, principalement au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Ontario.

Investir dans la formation



Beaucoup d'entreprises investissent depuis belle lurette dans la formation de leurs employés. Depuis 1996, un nombre croissant d'organisations sont tenues de le faire, en vertu de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Les employeurs dont la masse salariale excède 250 000 \$ doivent dorénavant investir au moins l'équivalent de 1 % de cette somme en formation.

« **C'**est un minimum, estime André Bertoldi, conseiller à la Direction de la formation de la main-d'œuvre chez Emploi-Québec. Avant l'entrée en vigueur de la loi, le Québec accusait un retard. Il y a encore du travail à faire, surtout auprès des petites entreprises, mais c'est encourageant. »

La loi ne fait pas l'unanimité. la critique la plus souvent formulée concerne son administration, lourde à gérer pour plusieurs PME.

« Nous voulons amener les organisations à traiter la formation comme n'importe quel autre investissement, rétorque M. Bertoldi. Il faut donc la pla-

nifier, la structurer, en mesurer les impacts et garder un suivi. »

Les employeurs qui n'investissent pas suffisamment en formation (ou ne prennent pas le temps de comptabiliser leurs dépenses), doivent verser une cotisation au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. Les sommes accumulées sont ensuite distribuées sous forme de subventions à des activités de formation. Le hic? Le Fonds reçoit de plus en plus de demandes de la part de grandes entreprises et d'organisations du secteur public, qui sont mieux organisées pour monter des projets, remarque Florent Francœur, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en

relations industrielles du Québec et président du Groupe de travail du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, qui étudie les requêtes et fait des recommandations.

« Le processus n'est pas compliqué, dit-il. Mais il faut y consacrer un peu de temps. » Mais c'est ce dont manquent beaucoup de petites entreprises, occupées à fouetter plusieurs chats à la fois.

**SOUTIEN
DISPONIBLE**

■ **Besoin d'aide pour rencontrer les exigences de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre? Les conseillers aux entreprises des centres locaux d'emploi peuvent être d'un précieux secours pour savoir quels moyens prendre pour donner de la formation, quelles dépenses sont admissibles, quelles pièces justificatives on doit conserver, comment comptabiliser les dépenses, etc.**

Sonia a été embauchée.

Communiquez avec le service de placement.

1 888 EMPLOIS

Québec 
Emploi-Québec

Formation subventionnée

Quelques exemples de projets de formation subventionnés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre.



■ Un manufacturier a obtenu un contrat pour adapter de vieux appareils à une nouvelle technologie. C'est son premier contrat du genre. Il demande une subvention pour former sa main-d'œuvre aux nouvelles technologies et aux nouveaux procédés de fabrication.

APPROUVÉ

■ Un manufacturier désire réaliser une étude des besoins de formation des nouveaux employés et de ceux déjà en poste.

APPROUVÉ

■ Une compagnie qui a connu une croissance importante et souhaite favoriser les promotions internes dépose un projet pour améliorer les habiletés de base en communication, relations de travail et santé et sécurité au travail chez les personnes sélectionnées.

APPROUVÉ

■ Une entreprise vise de nouveaux marchés et soumet une demande de subvention pour améliorer les connaissances de la langue espagnole d'un groupe d'employés qui en aura dorénavant besoin dans ses relations avec certains clients.

APPROUVÉ

■ Une entreprise qui fait face à un changement rapide et cherche à faire participer davantage certains employés à la gestion de l'organisation soumet un projet pour les aider à mieux vivre la transition et à adopter de nouveaux comportements.

APPROUVÉ

■ Un constructeur de routes désire former des travailleurs à l'utilisation d'équipements automatisés.

APPROUVÉ

Source des textes : L'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec

AVANT DE PRÉSENTER UNE DEMANDE DE SUBVENTION

■ **Documentez-vous.** Le processus pour demander une subvention peut vous sembler complexe. Emploi-Québec publie de nombreux guides pour vous aider à établir vos besoins de formation et faire une demande de subvention.

■ **Impliquez Emploi-Québec dans votre projet.** Le conseiller aux entreprises saura vous aider.

■ **Sachez qu'il n'y a pas de date limite pour présenter un projet.** Auparavant, la date butoir pour soumettre un projet était le 31 mars. Vous pouvez maintenant le faire en tout temps.

■ **Expliquez clairement votre projet.** Définissez le besoin de formation, l'objectif que vous poursuivez et comment vous entendez le réaliser.

■ **Expliquez clairement le but poursuivi.** Quelles sont les compétences de base que vous souhaitez voir vos employés acquérir? Pourquoi est-il nécessaire d'accroître leurs compétences? Quels sont les changements auxquels fait face votre organisation?

■ **Présentez clairement le coût du projet.** Expliquez comment vous l'avez calculé. À combien de personnes ou de groupes de personnes s'adresse-t-il? Quels seront les outils requis pendant l'apprentissage?

L'entreprise d'Éric a obtenu une subvention.

Profitez du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

1 888 EMPLOIS

Québec 
Emploi-Québec

POUR EN SAVOIR PLUS...

■ Career storm

www.careerstorm.com
Vous songez à changer de carrière? Il est très important de faire le point sur ce que vous désirez exactement. Les exercices qui vous trouverez sur ce site sont bien faits et vous permettront d'amorcer votre réflexion. Vous voudrez peut-être continuer avec l'aide d'un professionnel.

■ Information sur les marchés du travail locaux <http://lmi-imt.hrdc-drhc.gc.ca>

Pour en savoir plus sur les possibilités d'emploi dans un très grand nombre de régions du Québec et du Canada. Sont décrites, pour chacune des occupations présentées, les formations nécessaires, la nature des tâches, la rémunération, les perspectives d'emploi, etc.

■ Base de données des programmes universitaires www.aucc.ca/francais/dcu/universities/search.html

Proposé par l'Association des universités et des collèges du Canada. On y trouve tous les programmes universitaires du Québec et du Canada, incluant tous les programmes courts (diplômes et certificats), de niveau baccalauréat ou de maîtrise.

■ Liste des secteurs de formation collégiale www.meq.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-coll/Cahiers/secteurs.htm

Informations très complètes sur les divers programmes techniques. Les formations courtes destinées aux adultes y sont également présentées.

Source : Mario Charette, conseiller d'orientation, conseiller au développement chez Jobboom.

Changement de cap

À la suite d'une mise à pied ou d'un problème de santé, nombreux sont ceux qui décident de réorienter leur carrière... et de retourner sur les bancs de l'école.

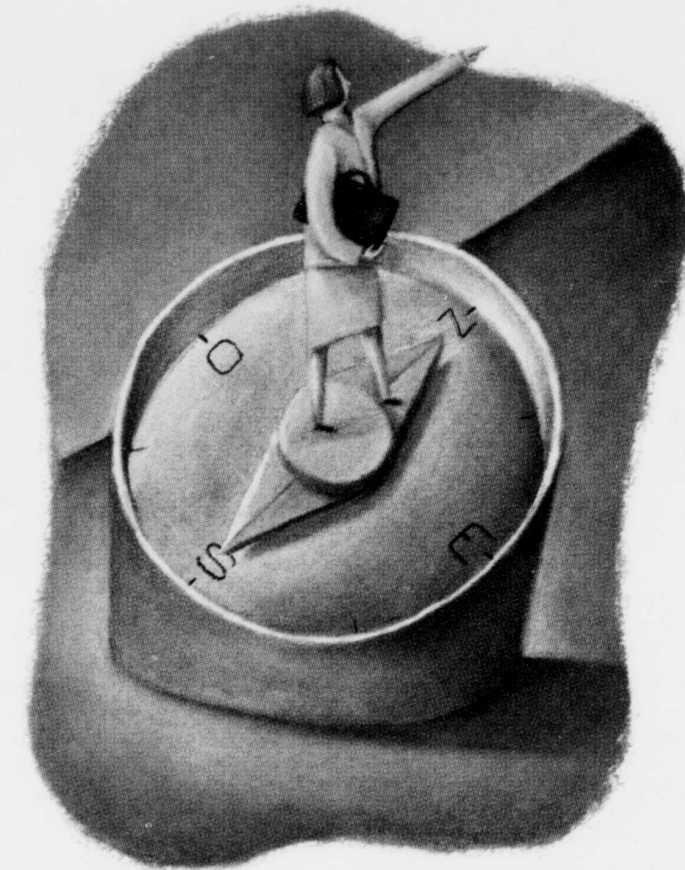
« **N**ous évaluons les compétences que les gens ont acquises et qui pourraient être transférées dans un autre type d'emploi, mais plusieurs se sentent coincés, explique Johanne Constantineau, conseillère d'orientation à son compte, dont la majeure partie de la clientèle est peu scolarisée. Ils réalisent que même pour balayer les rues de la ville, ils doivent détenir un diplôme d'études secondaires. »

Il est rarement question de faire de longues études. « Les adultes considèrent surtout les formations de moins d'un an, constate-t-elle. S'ils aiment les métiers manuels, comme électricien ou ébéniste, plusieurs obtiennent un diplôme d'études professionnelles, au secondaire, ce qui prend en moyenne un an, à temps plein. Les attestations d'études collégiales (AEC) sont également populaires, car les formations peuvent durer de huit mois à un an et demi, selon les programmes. »

Robert Parthenais, conseiller d'orientation chez André Filion & Associés, une firme de psychologues industriels, rencontre surtout des cadres intermédiaires et supérieurs qui perdent leur emploi à la suite d'une restructuration. Plusieurs d'entre eux s'intéressent à la nouvelle économie et au commerce électronique, et essaient de voir s'ils ne pourraient pas tirer profit de la vague techno.

« Ils ont, en moyenne, 45 ans et plusieurs craignent de retourner aux études, constate-t-il. Mais il y a de plus en plus de programmes universitaires de courte durée qui répondent à ce type de besoin. »

Lorsque certains considèrent cette avenue, l'orienteur s'assure toutefois que leur nouveau



choix de carrière correspond à leurs intérêts et leurs valeurs. « C'est important de faire un bilan et de voir la source de l'élan. Est-ce par insécurité ou par intérêt réel? »

« Cela prend énormément de

guts et d'énergie pour retourner aux études, poursuit-il. Mais en suivant une formation, ceux qui changent complètement de domaine démontrent à leur éventuel employeur qu'ils sont sérieux dans leur démarche. »

LE DIPLÔME D'ÉTUDES SECONDAIRES : UN MINIMUM

■ La majorité des employeurs exigent au moins un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, souligne Johanne Constantineau, conseillère d'orientation. Ceux qui n'ont pas terminé leur secondaire V éprouvent plus de difficultés à se trouver un emploi. Comment corriger la situation? Voici les deux possibilités :

– Terminer son secondaire V

par l'intermédiaire de l'éducation des adultes au niveau secondaire. Cela prend en moyenne un an à temps plein, ou moins. Tout dépend du niveau où les adultes ont décroché.

– Passer un test d'équivalence secondaire V (TENS) offert au secondaire par la plupart des commissions scolaires. Cela nécessite généralement un mois de préparation.

POUR UN NOUVEAU DÉPART

■ Une formation peut ouvrir plusieurs portes. Voici quelques exemples :

Occupation antérieure	Intérêts et aptitudes	Formation envisagée	Emplois ciblés
Mère à la maison	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les chiffres ■ Travail de bureau ■ Informatique ■ Minutie ■ Patience ■ Sens de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité (durée de 10 mois) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Commis à la comptabilité ■ Commis à la paye ■ Commis à la facturation ■ Commis de bureau
Vendeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Créativité ■ Design ■ Variété des tâches ■ Utilisation des ordinateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'études collégiales (DEC) en infographie (durée de trois ans) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Infographiste ■ Dessinateur de publicité ■ Concepteur de pages Web ■ Impression de documents
Secrétaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relations de travail ■ Connaissance des lois du travail ■ Entrevues ■ Recrutement ■ Sélection 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certificat en gestion des ressources humaines (formation universitaire de deux sessions) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agent des ressources humaines ■ Agent de dotation ■ Agent de placement ■ Agent syndical
Livreur de marchandises	<ul style="list-style-type: none"> ■ Domaine de la construction ■ Dessins et plans ■ Travail sur ordinateur ■ Capacité d'imaginer les choses en trois dimensions ■ Esprit logique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diplôme d'études professionnelles (DEP) en dessin en bâtiment (durée de 14 mois) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dessinateur en bâtiment ■ Dessinateur d'architecture ■ Dessinateur de systèmes de chauffage et de ventilation ■ Dessinateur d'installations électriques
Contrôleur (comptable agréé)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mobilisation d'une équipe pour faire face à un changement ■ Formation des employés ■ Relations humaines 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maîtrise en sciences de la gestion, spécialité : intervention et changement organisationnel (durée d'un an) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Consultant en gestion de changement ■ Consultant en implantation de systèmes informatiques ■ Formateur
Directeur des communications	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nouvelles technologies ■ Multimédia ■ Commerce électronique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Certificat d'études supérieures en commerce électronique (un an, mais peut aussi étudier à temps partiel) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Chargé de projet en multimédia ■ Consultant en formation en ligne ■ Représentant en vente de bandes publicitaires sur le Web

Sources : Johanne Constantineau, conseillère d'orientation, de la firme J. Constantineau et Robert Parthenais, conseiller d'orientation chez André Filion & Associés.

DONNER UN SENS À SA VIE

■ Insatisfaites dans leur travail, plusieurs personnes pensent tout régler en changeant de carrière. Elles ne font que déplacer leurs problèmes, estime Luc Bégin, psychologue et conseiller d'orientation qui enseigne à la maîtrise en carriérologie, à l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

« En changeant d'emploi, plusieurs pensent trouver à travers autre chose ce qui leur manque en dedans. Or avant toute chose, il faut faire un travail sur soi pour reconstruire les mécanismes insuffisamment construits. C'est fondamental. »

Notre système social, de moins en moins directif, fournit un cadre de moins en moins organisé. Dans un monde instable et sans balise, plusieurs se remettent constamment en question, observe M. Bégin, qui cherche à mettre au point une autre façon d'aborder la problématique de l'orientation et prépare des étudiants à faire de l'intervention thérapeutique.

« L'orientation, explique-t-il, tire son origine de ce que l'on est comme individu. Si on est instable, on aura une orientation instable. Mon bureau est plein de gens qui consultent pour se réorienter et qui présentent tous les symptômes d'une dépression. Ils cherchent à donner un sens à leur vie. Ils doivent commencer par faire un travail intérieur et traiter l'instabilité de leur identité. »

Lorsque les gens vivent une insatisfaction, il faut essayer d'en comprendre la nature, convient Mario Charette, conseiller d'orientation et conseiller au développement chez Jobboom. « Il faut ensuite trouver un équilibre entre les aptitudes et les préoccupations des gens et les exigences du marché du travail. »

FORMATION DE WEBMESTRE POUR PERSONNES HANDICAPÉES

■ Internet et les nouvelles technologies ouvrent de nouveaux horizons aux personnes handicapées. Le Service de développement d'employabilité de la Montérégie entend bien en tirer profit et donner l'occasion à plusieurs de se trouver un emploi intéressant.

L'organisme à but non lucratif vient de mettre au point une formation adaptée de webmestre à l'intention de personnes à mobilité réduite (atteintes, par exemple, de dystrophie musculaire ou de paralysie cérébrale), ou qui ont une déficience visuelle.

« Le poste de travail de chacun est adapté à ses besoins spécifiques, explique Louis Adam, directeur de l'organisme et du Service externe de main-d'œuvre pour personnes handicapées de la Montérégie. Cela leur permet d'être aussi opérationnel que n'importe qui d'autre et de fonctionner au même niveau. Éventuellement, des personnes gravement handicapées pourraient aussi travailler à partir de leur domicile. »

Le programme Webpro, qui dure 60 semaines et vient de commencer, permettra aux étudiants d'acquérir notamment des compétences en programmation, conception et gestion de sites Internet. Or dans ce domaine, il y a une grande demande pour du personnel qualifié, souligne M. Adam.

L'organisme, situé à Longueuil, accepte déjà les candidatures pour la session de formation de webmestre qui débutera à la fin de novembre 2001.

Renseignements :

☎ (450) 646-1595

☎ 1-800-646-6096

La formation... en ligne

On entend beaucoup parler de commerce électronique, mais ce n'est pas le seul domaine qui progresse à une vitesse fulgurante grâce à Internet. La formation en ligne aussi connaît un véritable essor.

« **C'** est un marché de plus de deux milliards de dollars qui se développe de façon incroyable », révèle Bernard Lachance, directeur général du collège de Lévis, qui a dirigé la démarche de virtualisation du collège de Bois-de-Boulogne pendant 10 ans.

Un des enjeux majeurs pour les collèges et les universités : se tailler une place sur le marché international. Déjà, en Angleterre, l'Université Open compte 50 000 étudiants en ligne, dont 30 000 résident à l'extérieur du pays.

« Les universités et les collèges canadiens ont commencé à faire des choses, mais c'est encore très embryonnaire, souligne M. Lachance. Il s'agit d'un marché plein de potentiel et il faut que le Québec et le Canada prennent leur place. »

Préoccupés par la question, Industrie Canada et le Conseil

des ministres de l'Éducation du Canada ont mis sur pied en juillet dernier le Comité consultatif pour l'apprentissage en ligne, qui doit remettre son rapport le mois prochain. Le but : conseiller les gouvernements, les universités et les collèges pour aborder l'apprentissage par Internet de façon coordonnée. Le Québec n'est pas membre du consortium mais participe à titre d'observateur.

Le comité veut encourager une plus grande collaboration entre les institutions d'enseignement postsecondaires au Canada, explique son président, David Johnston, recteur de l'Université de Waterloo et ancien recteur de l'Université McGill.

« Chacun d'entre nous ne devrait pas avoir à réinventer la roue. Nous pourrions partager certains services et nous assurer que les cours sont offerts en français et en anglais. Si nous voulons nous mesurer aux Amé-

ricains, nos établissements d'enseignement et nos industries devons faire beaucoup plus de choses ensemble. »

POUR APPRENDRE À DISTANCE

■ Sofad (niveau secondaire)
www.sofad.qc.ca

■ Centre collégial de formation à distance

<http://ccfd.crosemont.qc.ca>

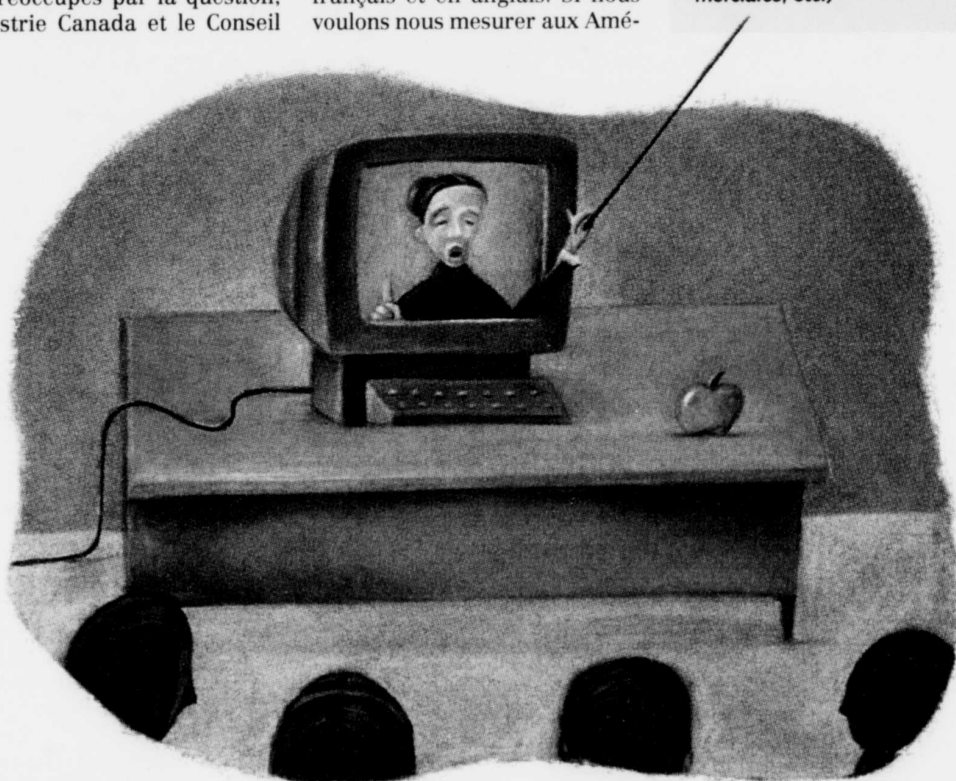
■ Télé-Université

www.teluq.quebec.ca

■ Cursus

www.cursus.edu

Pour connaître un très grand nombre de cours offerts à distance en français. On peut y voir les offres de plusieurs établissements comme l'Université Laval, l'Université McGill, l'École des hautes études commerciales, etc.)





Un formidable outil pédagogique

L'enseignement à distance s'enrichit beaucoup grâce à Internet.

« Il faut vaincre la distance et utiliser tout l'arsenal technologique à notre disposition, indique Raymond Duchesne, directeur des études de la Télé-Université, dont une trentaine des 300 cours sont entièrement donnés en ligne. Internet facilite l'acheminement de l'information. C'est aussi un formidable outil de communication entre les étudiants, qui participent à des forums de discussion, et entre les étudiants et les professeurs, qui s'envoient du courrier électronique au lieu de se téléphoner. Mais nous devons aller à la vitesse du public. Tous ne sont pas branchés efficacement à la maison. »

Le contenu des cours s'en trouve également amélioré. « Les étudiants peuvent faire des exercices et vérifier rapidement s'ils ont bien compris, explique Robert Meilleur, directeur du Centre collégial de formation à distance, rattaché au collège de Rosemont, dont une trentaine de cours (sur un total de 225) sont entièrement donnés sur le Net.

« Internet nous permettra aussi d'offrir des cours qu'on ne

pouvait donner avant. Nous développons des cours de physique, de biologie et de chimie avec des simulations d'observation au microscope. Les étudiants devront toutefois se déplacer quelquefois pour faire des expériences de laboratoires en présence du professeur. On s'en va vers une formule hybride où l'enseignement à distance se rapprochera du collègue. »

Internet transformera toute l'organisation de l'enseignement en classe et donnera lieu à une nouvelle approche, prédit Bernard Lachance, directeur général du collège de Lévis. « Ça ne remplacera pas les professeurs, mais ceux-ci prodigueront différemment l'information. La relation maître-élève sera renforcée et présentera plus d'intérêt. »

Le professeur ne sera plus le seul à fournir le contenu du cours, précise David Johnston, recteur de l'Université de Waterloo. Il aidera plutôt les étudiants à comprendre les informations prises sur le Net et à décider lesquelles ajouter à leurs connaissances. « Jamais, dit-il, la pensée critique n'a été plus importante. »

UN NOUVEAU MARCHÉ : LES ENTREPRISES

■ Plusieurs établissements d'enseignement se servent d'Internet pour courtiser une nouvelle clientèle : les entreprises.

« Cela va se développer énormément », croit Robert Meilleur, directeur du Centre collégial de formation à distance, dont la moitié des 30 cours donnés entièrement en ligne sont destinés aux compagnies.

Le marché de la formation aux entreprises est sous-exploité, souligne Bernard Lachance, directeur général du collège de Lévis. « C'est aussi le marché le plus prometteur. De grandes compagnies commencent à offrir de la formation en ligne que leurs employés peuvent suivre à partir de leur poste de travail ou à la maison. Il y a plusieurs projets de consortiums d'entreprises et de maisons d'enseignement. »

Internet rend la formation beaucoup plus accessible, indique Pierre Cléroux, premier vice-président de la section québécoise de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui a conclu une série d'ententes avec plusieurs universités canadiennes et a établi avec elles le contenu de cours destinés à des propriétaires d'entreprises.

« C'est un outil fabuleux qui répond aux besoins de gens très occupés. Ceux-ci n'ont pas à se déplacer et peuvent étudier à leur rythme. »

D'autres Sonia, Fernando ou Éric peuvent être recrutés.

Adressez-vous à votre centre local d'emploi.

1 888 EMPLOIS

Québec 
Emploi-Québec



**Développez
les compétences
de Sonia, d'Éric
et de Fernando:**

**investissez dans
leur formation.**

www.mss.gouv.qc.ca 1 888 EMPLOIS

En vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte de l'assurance-emploi, dont le Canada est responsable.

Québec 
Emploi-Québec