

CONVERGENCE EMPLOIS

SOMMAIRE

Tout un accueil
Les institutions bancaires encadrent mieux leurs recrues
A2

Les recruteurs courent les concours
Les concours universitaires sont une bonne occasion de recruter l'élite étudiante
A3

Payant d'avoir une bonne note
Les meilleurs aux examens des ordres comptables sont vite embauchés
A5

Globe-trotters de la finance
De jeunes Québécois ont trouvé des emplois qui les font voyager
A7

Des défis insoupçonnés dans les services financiers



*Voir au-delà de vos besoins...
C'est notre métier.*



venatus
conseil Itée
courtiers en talents

1001, boul. de Maisonneuve Ouest
Bureau 210, Montréal, Qc H3A 3C8
Téléphone : (514) 876-0176
info@venatus.com

www.venatus.com

Recrutement de cadres corporatifs

Les banques encadrent mieux leurs nouveaux employés

La clientèle plus exigeante incite les institutions financières à mieux outiller leurs employés dès l'embauche

Marc-André Dumont
marc-andre.dumont@transcontinental.ca

La multitude et la complexité des services offerts de nos jours dans les institutions financières les ont amenées à mieux structurer l'accueil et la formation de leurs nouveaux employés.

« Les banques ont beau avoir automatisé plusieurs services courants, elles offrent une gamme de produits beaucoup plus vaste qu'auparavant », dit **Carl Bilodeau**, président de **Recrubec**, une firme de recrutement dans le domaine des services financiers.

« Et les clients sont mieux

informés grâce à Internet. Ils ont des questions pointues sur les produits offerts et sont en mesure de mieux comparer », ajoute-t-il.

Pour faire face à cette réalité, les institutions financières consacrent plus de ressources à la formation des nouveaux employés dès leur arrivée

plutôt que de les laisser apprendre *sur le tas*. « Avant, il fallait deux ou trois ans avant que le nouvel employé ait fait le tour complet des services offerts et qu'il connaisse bien le fonctionnement de l'entreprise. Aujourd'hui, aucune entreprise ne peut se permettre cela », dit M. Bilodeau.



La Banque de Montréal va jusqu'à faire passer des examens à la fin des cours théoriques.

Un avantage concurrentiel

La plupart des programmes d'accueil s'étalent sur des périodes de 3 à 12 mois. Ils comprennent des cours théoriques sur les produits et services de l'entreprise, sur ses valeurs et sa philosophie.

Certaines institutions vont jusqu'à faire passer des examens à la fin des cours théoriques. C'est le cas de **BMO Banque de Montréal**.

D'autres, comme la **Fédération des caisses Desjardins du Québec**, privilégient l'expérience en milieu de travail. Ainsi, les nouveaux employés se rendront dans les caisses locales fréquemment et seront accompagnés d'un instructeur.

Des programmes d'accueil bien structurés permettent aussi aux institutions d'être plus attrayantes sur le marché de l'emploi. « Les candidats qui reçoivent une offre de deux employeurs choisiront souvent l'institution où ils se sentiront le mieux outillés pour performer », souligne M. Bilodeau.

D'ailleurs, il n'est pas rare que de jeunes diplômés reçoivent simultanément des offres d'institutions concurrentes. « La compétition est forte », convient **Julie Bélanger**, chargée d'équipe pour le programme de relève à la Fédération des caisses Desjardins du Québec.

C'est pourquoi Desjardins, à l'instar des autres institutions financières, recrute directement sur les campus universitaires. La stratégie est transparente : convaincre les étudiants que l'institution propose le meilleur programme d'accueil et, par conséquent, le meilleur environnement de travail, explique M^{me} Bélanger.

Retenir les recrues avant tout

Mais surtout, un bon programme d'accueil aide les institu-

tions à améliorer le taux de rétention des recrues.

« Auparavant, plusieurs jeunes que nous recrutons ne restaient pas longtemps, dit **Michelle Leduc**, vice-présidente du crédit aux particuliers à la **Banque Nationale**. En quittant, plusieurs disaient ne pas être à l'aise dans un environnement de travail où la plupart de leurs collègues pourraient être leurs parents ».

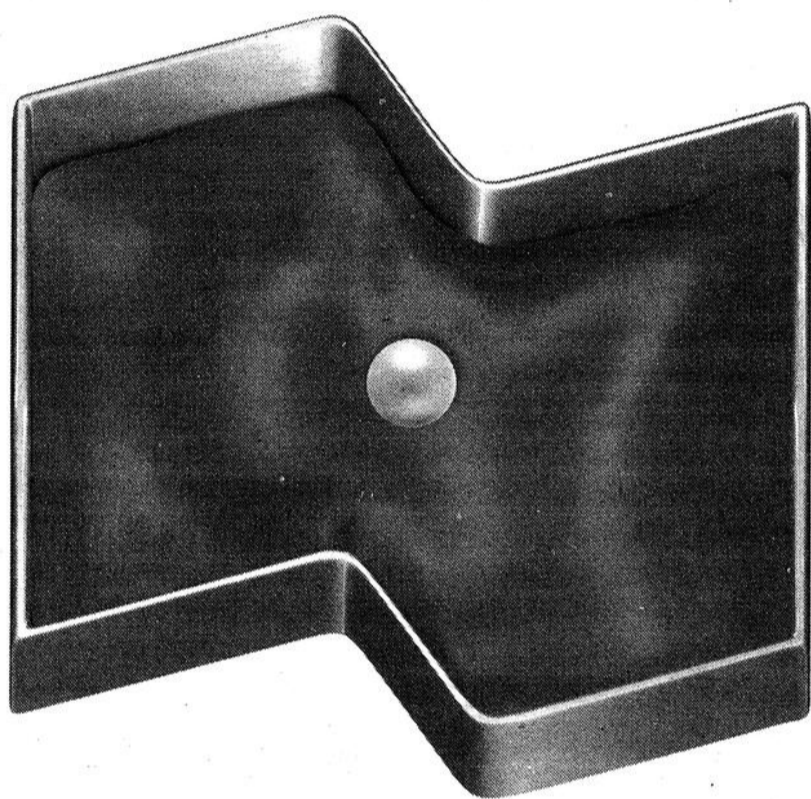
Le programme d'accueil a complètement changé la donne, affirme M^{me} Leduc : « Le programme sécurise les nouveaux employés; un *coach* est affecté à chacun d'entre eux. Depuis, on a remarqué que les jeunes ne voulaient pas quitter et que de plus en plus de candidats de qualité voulaient se joindre à notre équipe ».

Si bien qu'aujourd'hui, une bonne proportion des 80 employés de sa division sont âgés de moins de 30 ans. « Sauf que l'autre pôle est âgé de plus de 45 ans. Nous n'avons pas beaucoup d'employés âgés entre 30 et 45 ans », dit-elle.

BMO Banque de Montréal avait elle aussi l'objectif d'accroître la rétention des nouveaux employés en instaurant en 2002 un programme d'accueil. Auparavant, plusieurs quittaient la première année de leur emploi.

« Les premiers mois sont déterminants, insiste **Patrick Héneault**, directeur de la formation de l'institution. L'employé sait rapidement si l'environnement et ses tâches lui plaisent ou non. »

Or, l'instauration d'un programme de formation met entre les mains des nouveaux employés de BMO tous les outils pour faire leur travail, et donc juger s'ils l'aiment ou non. « Cela nous a aussi permis d'évaluer plus justement le candidat », ajoute M. Héneault. ■



JE SUIS LA PERLE RARE MA PLACE EST ICI... PARMIS LES MEILLEURS

Au-delà des compétences, il y a la capacité d'innover, le goût du dépassement, le besoin de mettre de l'avant ses idées. Si cela vous ressemble, votre candidature nous intéresse plus que jamais, car nous faisons place à des gens dynamiques et de talent.

Nous sommes toujours à l'affût de bons candidats pour les postes suivants :

- Directeur, services financiers
- Planificateur financier
- Vérificateur interne

et plusieurs autres postes disponibles.

Visitez régulièrement

www.bnc.ca/carrieres

BANQUE NATIONALE

LA PREMIÈRE BANQUE AU QUÉBEC

L'équité en matière d'emploi fait partie des valeurs et des engagements de la Banque Nationale.

Les concours universitaires sont très utiles aux recruteurs

Les entreprises qui font partie du jury peuvent mieux identifier la relève et recruter parmi l'élite

Marc-André Dumont
marc-andre.dumont@transcontinental.ca

Les commanditaires des concours universitaires se servent de cet accès privilégié à l'élite étudiante pour cibler les meilleurs candidats en administration et les recruter.

« L'occasion est idéale. Ils ont des délégués qui font partie du jury; ceux-ci peuvent observer les participants, évaluer leur travail et leur personnalité. Ils remarquent ceux qui les impressionnent », indique Yannick Denis-Trudel, président du Regroupement étudiant des facultés d'administration de l'est du Canada.

Martin Poirier, directeur régional chez Great West à Montréal, est juge aux Jeux du commerce depuis trois ans. « C'est un véritable bassin de candidats potentiels, dit-il. C'est parfois plus révélateur qu'une entrevue car ils sont observés dans la pratique. »

M. Poirier a cependant dû convaincre son employeur de la rentabilité de la commandite. « Notre participation financière a été remise en question, admet-il. J'ai fait valoir le fait que si nous n'y étions pas, les meilleurs candidats nous

fileraient entre nos doigts, explique-t-il. Ayant participé aux Jeux du commerce en 1998, j'ai la conviction que l'activité a une valeur réelle pour un commanditaire », indique-t-il.

D'ailleurs, des six personnes qui travaillent au sein de l'équipe de M. Poirier à Montréal, une a déjà participé aux Jeux du commerce.

Afin de faciliter le recrutement de candidats par les commanditaires, les organisateurs des Jeux du commerce archivent le curriculum vitae de chaque participant depuis trois ans. « Auparavant, l'échange de CV s'effectuait de façon informelle, dans le cadre d'événements sociaux comme les galas et les cocktails. Cependant, certaines occasions étaient perdues », dit M. Denis-Trudel.

Trouver des candidats et... des solutions

En plus de trouver des recrues intéressantes, les commanditaires peuvent également espérer trouver dans ces activités des solutions à certains problèmes de leur organisation.

En effet, les commanditaires des Jeux du commerce peuvent soumettre, à titre d'épreuve, des situations réelles. Les participants proposeront ensuite

des solutions, que les juges prendront bien soin de noter si elles sont intéressantes.

De vrais problèmes

Chaque équipe de candidats aux Jeux du commerce a trois heures pour lire le cas et soumettre une présentation de 20 minutes en Powerpoint. « Il s'agit effectivement d'un problème réel et les juges apprécient de pouvoir obtenir un avis différent de ce qu'ils sont habitués d'avoir », précise Marie-Claude Trudeau, vice-présidente, logistique, des Jeux du commerce 2004 qui se sont déroulés à l'Université de Sherbrooke en janvier.

L'avantage, selon M. Poirier, réside dans le fait que les étudiants donnent une solution basée sur une expérience principalement théorique. « Je trouve que leur vision est parfois originale et très créative, surtout dans les cas de marketing, explique-t-il. C'est très intéressant puisque je privilégie généralement des solutions novatrices », ajoute M. Poirier.

« Présenter un cas aux Jeux du commerce, c'est comme mettre la main sur 12 ou 13 solutions, indique-t-il. Certaines sont irréalisables, d'autres brillantes. Il suffit de retenir

les éléments essentiels. »

Un processus rigoureux

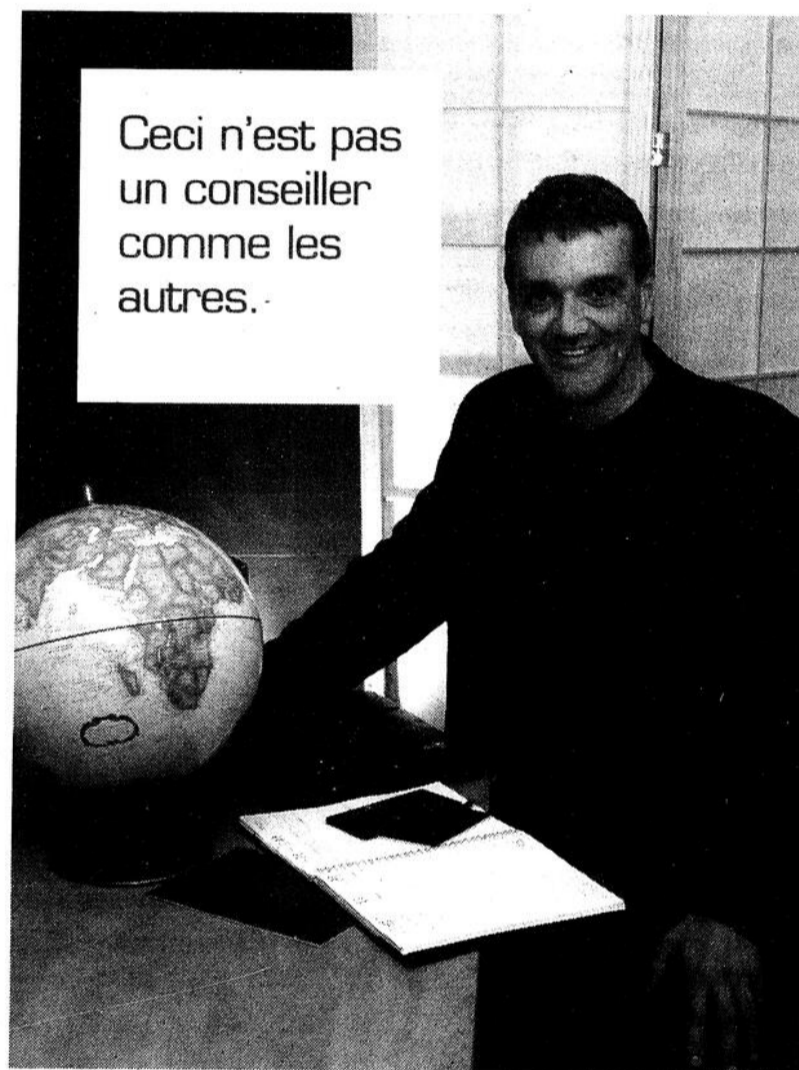
Les Jeux du commerce comportent neuf catégories, qui correspondent aux secteurs des facultés d'administration : marketing, entrepreneurship, système d'information de gestion, administration, comp-

tabilité, finances, ressources humaines, commerce international et fiscalité.

Généralement, de 12 à 15 universités délèguent une équipe de trois étudiants dans chaque catégorie des Jeux. « Le processus est rigoureux. Les étudiants qui participent sont choisis un an à l'avance et ils

se préparent sérieusement », dit M^{me} Trudeau.

Outre les Jeux du commerce, d'autres compétitions et concours universitaires sont organisés selon le même principe, tels que le *Happening Marketing*, le *Symposium GRH*, les simulations boursières et les *Jeux de l'entrepreneuriat*. ■



C'est un conseiller en surveillance financière qui réalise des mandats professionnels aux quatre coins de la planète!

Jean fait partie de l'équipe de professionnels de Développement international Desjardins (DID), une société qui se spécialise en appui technique et en investissement et qui intervient dans une vingtaine de pays en développement d'Afrique, d'Amérique, d'Asie et d'Europe centrale et de l'Est.

Comme Jean, vous souhaitez élargir vos horizons et repousser les limites de la finance? Vous détenez un diplôme universitaire relié au domaine financier? Vous maîtrisez l'anglais ou l'espagnol, en plus du français? Et vous avez une solide expérience dans le secteur bancaire?

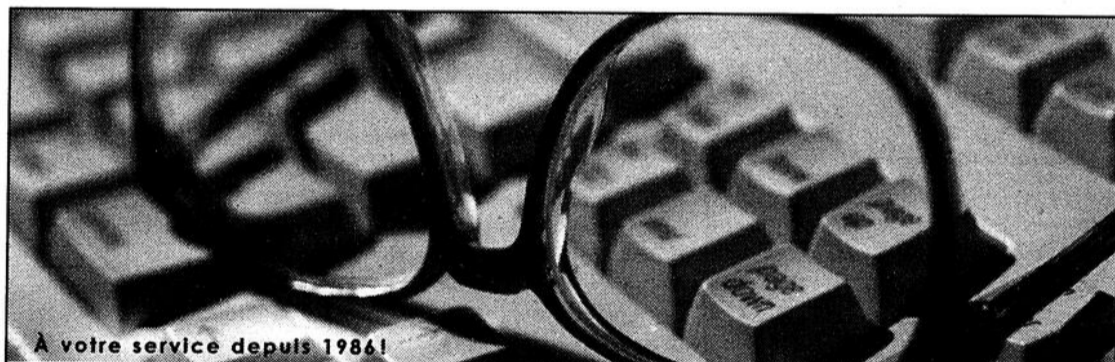
Votre candidature nous intéresse!

Pour en savoir davantage, visitez notre site Internet au

www.did.qc.ca

Desjardins
Développement international

Conjuguer avoirs et êtres



À votre service depuis 1986!

CLI | Chartrand Laframboise
INVESTIGATION

VÉRIFICATION PRÉEMPLOI

- Dossiers judiciaires, civils et criminels
- Dossiers crédit
- Études
- Emplois antérieurs
- Références
- Associations professionnelles

CONSULTATION

- Vérification des procédures et des systèmes de sécurité
- Mesures d'urgence et plan d'évacuation
- Recherche de cadre en sécurité

INTERVENTION

- Investigation, vol, drogue, violence
- Filature
- Dossiers invalidité
- Surveillance
- Recherche d'actifs
- Protection rapprochée

NOTRE ENGAGEMENT

Discernement

Discrétion

Rigueur

«La seule vraie science est la connaissance de faits.»

Georges-Louis Leclerc, Comte de Buffon (1707-1788)

www.cli-investigation.com

Laval
T.: 450 668.5353
F.: 450 668.3616

Montréal
T.: 514 745.5695
F.: 866 668.3616

Québec
T.: 418 659.1280
F.: 418 659.6663

Ligne sans frais
T.: 800 363.7960
F.: 866 668.3616

Prenez votre avenir en main

Le moment est venu de faire un pas en avant. Bonifiez votre carrière en vous joignant à la Financière Liberté 55. En tant que conseiller en sécurité financière faisant partie de notre équipe, nous vous aiderons à atteindre vos objectifs professionnels. Prenez votre avenir en main.

- Immense notoriété de notre publicité Liberté 55
- Solide réputation d'une compagnie reconnue depuis plus de 125 ans pour sa solidité et sa stabilité financières
- Formation et encadrement personnalisés pour vous aider à travailler dans les marchés que vous aurez choisis
- Gamme complète de produits concurrentiels offerts par différentes institutions financières
- La puissance du choix des fonds communs de placement offerts par l'entremise des Services d'investissement Quadrus Itée

Rejoignez un des leaders en services financiers au Canada.

Adresse : 3773, boul. Côte-Vertu, bureau 200
Saint-Laurent (Québec) H4R 2M3
À l'attention de : Nadia

Téléphone : (514) 331-5838, poste 258
Télécopieur : (514) 340-1355 à l'attention de : Nadia
Courriel : nadia.vilme@financiereliberte55.com



Financière
Liberté 55

QUADRUS

Services d'investissement Quadrus Itée

La Financière Liberté 55 est une division de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie

Financière Liberté 55, le symbole social, Nouvelle Carrière et Liberté 55 sont des marques de commerce de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie. Services d'investissement Quadrus Itée et le symbole social sont des marques de commerce des Services d'investissement Quadrus Itée utilisées avec permission par la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie.

NOUVELLE
CARRIÈRE



Desjardins



Un monde de possibilités

desjardins.com/emploi

Le réseau des Caisses Desjardins recherche régulièrement des candidats pour les postes de :

- Conseiller en finances personnelles
- Directeur de comptes, secteur entreprises
- Planificateur financier

Visitez régulièrement la section carrières de notre site web pour consulter les offres d'emploi et découvrir l'avenir qui s'ouvre à vous chez Desjardins.

La demande continue de dépasser l'offre en comptabilité

Marc-André Dumont

marc-andre.dumont@transcontinental.ca

La demande reste supérieure à l'offre dans les professions comptables.

En effet, le nombre d'étudiants en comptabilité est stable depuis quelques années alors que les besoins du marché ont considérablement augmenté, notamment à la suite du resserrement des règles comptables aux États-Unis et au Canada.

Depuis trois ans, le nombre d'étudiants québécois inscrits à l'examen d'un des trois ordres comptables au Québec a fléchi, passant de 5 472 en 2001-2002, à 5 315 l'année suivante pour s'établir à 5 170 en 2003-2004. Cependant le nombre de nouveaux diplômés des trois ordres est stable, ayant très légèrement augmenté durant la même période (1 054, 1 009, puis 1 095).

Les diplômés par ordre comptable au Québec

	2002	2003	2004
Nouveaux diplômés			
CA	385	338	390
CMA	405	385	437
CGA	264	286	275
Totaux	1 054	1 009	1 095

Diplômés universitaires inscrits à la certification

	2002	2003	2004
CA	1 263	1 332	1 400
CMA	2 046	1 951	1 822
CGA	2 163	2 032	1 948
Totaux	5 472	5 315	5 170

SOURCE : ORDRE DES COMPTABLES EN MANAGEMENT ACCRÉDITÉS DU QUÉBEC
TABLEAU : LES AFFAIRES

J'ai toujours observé que les étudiants s'ajustaient très bien aux tendances du marché du travail. Je crois que ce sera le cas à nouveau », dit M. Fortin.

Plus de diplômés à McGill et Laval

L'Université McGill avait adopté des changements à son programme en comptabilité qui ont fait fuir une partie de la clientèle étudiante, dit-elle.

« En 1999, nous avons rehaussé le niveau de base du baccalauréat en comptabilité. Cela limitait la flexibilité des étudiants dans leur cheminement académique, car 29 cours sur 30 étaient prédéterminés », explique Philippe Lévy, directeur du programme de comptables agréés.

Cela a déplu à un point tel que « nous sommes passés de 180 diplômés en comptabilité en 1998 à environ 25 chacune des cinq années suivantes », rapporte-t-il.

McGill a toutefois rajusté le tir et est revenue à l'ancienne formule. « En 2007, on devrait revenir à un niveau d'environ 150 ou 160 diplômés par an », explique M. Lévy.

De son côté, l'Université Laval a créé en 1999 une École de comptabilité qui devrait contribuer à l'augmentation du nombre de nouveaux comptables diplômés. « En 1999, nous avons produit 22 comptables agréés. En 2004, nous en produirons deux fois plus, soit 57 », indique Jean-Marc Suret, directeur de l'École.

M. Suret note aussi que la plupart des étudiants tendent à choisir la certification de l'Ordre des comptables agréés du Québec (CA). « Surtout chez les meilleurs étudiants, note-t-il. Cette année, six des sept meilleurs ont choisi de devenir CA. » ■

Le nombre de diplômés obtenant une certification comptable n'a pas bougé, mais les besoins ont augmenté.

« Les nouvelles lois et règles comptables sont plus complexes et plus exigeantes qu'avant », dit Jacques Fortin, professeur titulaire en comptabilité à HEC Montréal, pour expliquer la forte demande de main-d'oeuvre en comptabilité. Un phénomène que relève aussi François Renaud, pdg de l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec (CMA).

L'accroissement de la demande fait suite à l'adoption de la loi Sarbanes-Oxley aux États-Unis en 2002. Elle oblige les présidents d'entreprises cotées aux États-Unis à certifier leurs comptes auprès de la Securities and Exchange Commission, l'organisme de régulation des marchés financiers américains. Le Canada emboîtera le pas et adoptera une loi semblable. Certaines règles canadiennes ont cependant déjà été renforcées.

« Tout porte à croire que la forte demande en comptables diplômés se maintiendra donc dans les années à venir », estime Jacques Fortin.

Mais il croit que les jeunes s'adapteront aux données du marché. « Nous devrions vivre des années de gloire pour la comptabilité. Depuis 30 ans,

C'est payant d'être le meilleur aux examens des ordres

Il vaut mieux tirer rapidement profit des bénéfices parce qu'ils s'estompent avec le temps

Marc-André Dumont

marc-andre.dumont@transcontinental.ca

Finir parmi les premiers aux examens des ordres comptables donne un avantage immédiat aux jeunes diplômés qui cherchent à améliorer leur sort. Toutefois, la vague sur laquelle ils peuvent surfer finit par mourir. L'expérience et les réalisations prennent alors plus d'importance.

Les premiers mois qui suivent l'obtention d'une première place sont particulièrement mouvementés. **Chantal Noël**, qui poursuit son stage de comptable agréée chez **KPMG**, a terminé première au Canada à l'examen final uniforme à l'automne 2003.

Offres de chasseurs de tête, hausse de salaire et notoriété instantanée sont quelques-uns des avantages d'une première place aux examens des ordres.

« Je reçois encore des appels de chasseurs de tête qui m'offrent des emplois dans d'autres firmes, dit-elle. Je n'ai pas reçu d'offre concrète de **KPMG**, mais les patrons m'ont priée d'aller les voir avant d'accepter un job ailleurs. Disons que ça démarre bien une carrière. »

M^{me} Noël estime que cette notoriété lui procure des occasions insoupçonnées. « Des firmes que je ne connaissais pas m'appellent pour m'offrir un poste », dit-elle.

Avoir l'embarras du choix

Finir premier peut aussi être très payant. **François Labrosse**, premier à l'examen national d'admission de l'**Ordre des comptables en management accrédités du Québec (CMA)** en 2000, a réussi à trouver un nouvel emploi, qui lui permettait de gagner 20 % de plus à la suite de sa performance à l'examen.

« J'ai profité de ce résultat pour aller cogner à la porte d'un employeur qui se trouvait près de chez moi, soit **Papier Scott**, en Estrie, dit-il. Ils m'ont offert un poste la journée même, avec un meilleur salaire. Ils ont été tout de suite impressionnés par mes résultats à l'examen. Ils m'ont même suggéré de modifier mon curriculum vitae et d'indiquer mon résultat au début plutôt qu'à la fin », souligne M. Labrosse, qui occupe le poste de



« J'ai reçu un nombre incalculable d'appels de chasseurs de tête », dit **Éric Sara**, qui a obtenu une note parfaite à l'examen de l'**Ordre des CMA** en 2001.

directeur de la comptabilité de l'entreprise.

La Personnalité de la semaine

Obtenir d'excellents résultats aux examens nationaux peut aussi avoir des effets inattendus. Ainsi, **Éric Sara**, vice-président, finances et administration, des **Restaurants Bâton Rouge**, a été nommé *Personnalité de la semaine* par *La Presse* lorsqu'il a obtenu la note de 100 % à l'examen de l'**Ordre des CMA** en 2001.

« J'ai reçu un nombre incalculable d'appels de chasseurs de tête, se rappelle-t-il. Ce fut instantané, dès la publication de l'entrevue du quotidien. Après six mois, il n'y avait presque plus d'appels », dit-il.

Cette note parfaite a aussi permis à M. Sara de décrocher un emploi de chargé de cours à l'**Université du Québec à Montréal (UQAM)**, où il avait obtenu son baccalauréat.

« À l'époque, je n'avais pas encore fait ma maîtrise. C'est principalement sur la base de mon résultat à l'examen qu'on m'a offert ce poste », souligne-t-il.

Battre le fer pendant qu'il est chaud

France Paris, première à l'examen de l'**Association des comptables généraux accrédités du Canada (CGA)** en 1998, a elle aussi pu décrocher un poste de chargée de cours, cette fois à **HEC Montréal**.

Même six ans plus tard, M^{me} Paris maintient la mention dans son CV. « C'est l'élément déclencheur qui attire l'attention d'un employeur. Durant les entrevues, on me pose souvent des questions à ce sujet. On m'en félicite même encore », indique-t-elle.

M^{me} Paris, qui est analyste financière chez **IBM Canada**, estime toutefois qu'il ne faut pas transformer les gagnants

en héros. « Ceux qui terminent premiers font généralement autant d'efforts que les autres, dit-elle.

« Je crois que plus on avance dans le temps, moins une première place a d'impact. Je n'ai d'ailleurs jamais été sollicitée par des chasseurs de tête après la publication d'un article dans

La Presse (elle aussi avait été nommée *Personnalité de la semaine* à l'époque) », souligne-t-elle.

Louanne Laurendeau, elle, n'a pas cherché à monnayer son résultat auprès de son employeur après avoir terminé première au Canada à l'examen des **CGA** en 2000. Analyste

financière chez **Readers Digest Canada**, M^{me} Laurendeau a cependant demandé que l'on augmente ses responsabilités.

« J'ai proposé que mes tâches varient à tous les deux ans, ce qui a été accepté, explique-t-elle. J'ai le sentiment profond qu'on tient à moi. »

Son employeur a d'ailleurs

manifesté beaucoup de fierté à son endroit dès l'annonce du résultat. « Mes patrons sont venus à la remise des médailles, dit-elle. Ils m'ont remis une prime équivalente à la bourse de l'Ordre. Le seul regret que j'ai est de ne pas avoir demandé une hausse de salaire sur le coup ! » dit M^{me} Laurendeau. ■

Vous êtes dans le milieu des valeurs mobilières ou de l'épargne collective ?

Préparez-vous à passer en 2^e vitesse

Vous sous-estimez sans doute le poids de vos acquis. Le Groupe Option Retraite, le nouveau partenaire de votre croissance financière, a beaucoup à vous offrir!

- Un support dans votre développement des affaires
- Un coaching sur mesure pour réaliser le vrai potentiel de vos actifs
- Une gamme complète de produits financiers
- Un programme financier hors pair vous attend

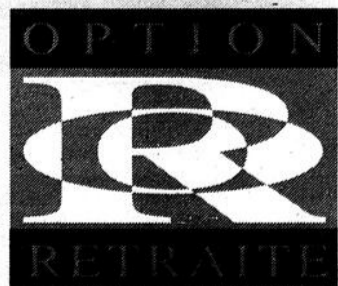
Le Groupe Option Retraite, courtier en valeurs mobilières indépendant, poursuit sa croissance.

Qu'attendez-vous pour poursuivre la vôtre ?



Contactez Jean Michelin dès aujourd'hui !

(514) 256-6112, poste 115
1 888 460-7337
recrutement@option.ca



MEMBRE
FCPE



Je mise sur AXA !

AXA au Canada fait partie du Groupe AXA, un leader mondial de l'assurance et de la protection financière. Présent dans près de 60 pays sur 5 continents, AXA compte sur l'appui de 130 000 collaborateurs qui oeuvrent au service de 50 millions de clients partout dans le monde. Chez AXA, vous trouverez bien plus qu'un emploi... vous trouverez une carrière !



Nous recrutons des experts en :

- actuariat
- en finance et comptabilité
- en souscription
- en indemnisation
- en communication
- ressources humaines, etc

Service des Ressources humaines,
2020, rue University, 12^e étage, Montréal (Québec) H3A 2A5
Télécopieur : (514) 282-6143
rh@axa-canada.com www.axa.ca

VOUS AVEZ FAIT VOS PREUVES? VOTRE CARRIÈRE EST À UN TOURNANT? SI C'EST LE CAS, LISEZ ATTENTIVEMENT CE QUI SUIT...

Voyez comment le courtier multidisciplinaire le mieux coté au Québec* peut vous aider à réussir. Une carrière en **planification financière** pourrait vous convenir parfaitement si...

- Vous voulez maîtriser votre destinée
- Vous êtes déterminé à réussir
- Vous souhaitez devenir votre propre patron
- Vous songez à une réorientation de carrière

VENEZ VOIR PAR VOUS-MÊME...

- Comment notre programme de formation vous donnera les connaissances nécessaires pour réussir en planification financière, en gestion d'entreprise, en fiscalité et en marketing
- Comment la réputation du Groupe Investors vous aidera à faire croître votre entreprise
- Comment vous pouvez tirer profit de notre rémunération concurrentielle
- Comment vous pouvez aspirer à un potentiel de revenu illimité
- Comment vous pourrez bénéficier d'un généreux programme d'avantages complémentaires
- Comment notre approche vous aidera à bâtir votre propre réussite financière

VOUS SERIEZ UN BON CANDIDAT SI...

- Vous avez réussi dans votre profession
- Vous êtes considéré comme un leader par vos pairs
- Vous avez une éthique du travail irréprochable
- Vous êtes habitué à travailler avec les gens
- Vous savez vous affirmer et vous êtes persévérant
- Vous avez établi votre crédibilité
- Vos réalisations parlent d'elles-mêmes

SI VOUS AVEZ UN PROFOND DÉSIR DE RÉUSSIR, IL EST TEMPS POUR VOUS D'ENTRER EN CONTACT AVEC LE COURTIER MULTIDISCIPLINAIRE LE MIEUX COTÉ AU QUÉBEC* !

NOUS VOUS INVITONS À FAIRE PARVENIR VOTRE CURRICULUM VITAE À L'ADRESSE SUIVANTE :

LES SERVICES INVESTORS LIMITÉE

Liane Chacra
Directrice régionale
8250 boul., Décarie, bureau 200
Montréal, QC H4P 2P5

Téléphone : (514) 733-1796
Télécopieur : (514) 733-1899
Courriel : liane.chacra@investorsgroup.com

www.groupeinvestors.com

- PLANIFICATION DE PORTEFEUILLE
- PLANIFICATION DE LA RETRAITE
- PLANIFICATION FISCALE
- PRÊTS HYPOTHÉCAIRES
- ASSURANCES
- GESTION DES LIQUIDITÉS
- PLANIFICATION SUCCESSORALE
- SERVICES DE COURTAGE**



DES SOLUTIONS À VOTRE MESURE™
LES SERVICES INVESTORS LIMITÉE
CABINET DE SERVICES FINANCIERS

MC Marques de commerce de Groupe Investors Inc. Utilisation sous licence par les sociétés affiliées.

* d'après les résultats d'un sondage mené pour le compte de la publication Finance et Investissement auprès des conseillers financiers multidisciplinaires du Québec et publiés dans le numéro de juin 2002.

** Services de courtage offerts par l'entremise de Valeurs mobilières Groupe Investors Inc.

FQ 7

Prudence dans l'industrie du courtage

Yan Barcelo

dossiers@transcontinental.ca

La croissance des activités sur les marchés boursiers depuis 18 mois n'a provoqué aucun boom de recrutement dans l'industrie canadienne du courtage. Mais, à tout le moins, la situation de l'emploi est demeurée très saine, dans l'ensemble.

« Le marché a été bon, mais le recrutement n'a pas monté en flèche. La prudence est de mise. Nous avons passé notre temps à le dire à nos clients, et ça vaut pour nous aussi. En général, nous attendons un peu avant de faire des mises à pied quand les choses vont mal; c'est la même chose pour l'embauche », dit **Danielle Gilbert**, première vice-présidente en ressources humaines à la **Financière Banque Nationale**.

L'effectif de l'industrie canadienne du courtage a légèrement fléchi l'an dernier, passant de 37 949 à 37 262 entre 2002 et 2003, selon l'**Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières (ACCOVAM)**. Le courtage employait 39 433 personnes en 2000. Ces données incluent autant les représentants et analystes que les employés de soutien.

Au Québec, l'emploi s'est accru entre 2002 et 2003 : le nombre d'employés est passé de 3 500 à 3 750, selon **Carmen Crépin**, vice-présidente Québec de l'ACCOVAM.

Les tendances diffèrent toutefois beaucoup d'un secteur à l'autre.

Dans les firmes intégrées (les courtiers appartenant aux grandes banques), le nombre d'employés est passé de 26 117

à 24 547, une baisse aussi marquée qu'entre 2000 à 2001, lors du dégonflement de la bulle technologique. Le nombre d'employés avait alors chuté de 28 739 à 26 220.

Mais les deux autres secteurs d'importance, l'institutionnel et le détail, ont sensiblement compensé la baisse chez les groupes intégrés. Ainsi, du côté des courtiers institutionnels, le nombre d'emplois est passé de 2 047 à 2 345 entre 2002 et 2003. Du côté des courtiers de détail, il est passé de 9 785 à 10 370 employés.

Des candidats plus sélectifs

La hausse de l'emploi chez les courtiers institutionnels et les courtiers de détail depuis 2000 indique que « l'industrie est en croissance et profitable », dit **John Cockerline**, directeur, marché des capitaux, de l'ACCOVAM.

Selon lui, le développement du secteur de la gestion privée a compensé la défection des investisseurs de titres boursiers au tournant de la décennie. Même s'ils ont perdu à la Bourse, les baby-boomers et les retraités disposaient encore d'un actif important qu'ils ont protégé en se réfugiant dans une gestion plus personnalisée.

Le dégonflement de la bulle technologique a compliqué la tâche des recruteurs. « Il y a quatre ans, nous étions l'endroit *glamour* où travailler, dit **Daniel Houle**, directeur régional de **Scotia McLeod**, à Montréal. Des candidats frappaient à nos portes sans que nous ayons à faire de la publicité. Aujourd'hui, les candidats posent plus de questions, ils comparent plus entre les différentes firmes. » ■

Johanne Riendeau n'avait que l'étranger en tête

Johanne Riendeau a toujours souhaité travailler à l'international. Elle a donc préféré un employeur qui a des bureaux partout dans le monde : elle est directrice de comptes *senior* à la **RBC Groupe Financier** au bureau de Genève, en Suisse.



Johanne Riendeau

« Ça fera cinq ans en août prochain. J'étais dans l'entreprise depuis six ans quand on m'a offert ce poste. » Diplômée de **HEC Montréal** en 1988, M^{me} Riendeau obtient son titre de comptable agréée par la suite et travaille dans quelques cabinets dont **KPMG**.

En 1993, elle se joint à **Trust Royal** (intégré à **RBC Groupe Financier** depuis).

« J'avais le goût de découvrir le monde et je ne voulais pas le faire seulement pendant mes vacances annuelles, dit-elle. C'était difficile de quitter mes proches, mais je me rends

compte que les moyens de communications facilitent les choses. Seulement sept heures de vol séparent Genève de Montréal, et avec Internet et le téléphone, il est plus facile de maintenir ses réseaux. » ■ **M.-A.D.**

Denis-Martin Monty, le financier globe-trotter

Marc-André Dumont

marc-andre.dumont@transcontinental.ca

Denis-Martin Monty a su très tôt que la vie l'amènerait à déménager fréquemment.

Déjà, à l'âge de 15, il avait déménagé deux fois. D'abord, il quitte Québec pour Montréal puis déménage en Californie, où son père est transféré une deuxième fois.

Il y a fait un baccalauréat en relations internationales à l'Université de San Diego avant d'obtenir un MBA de l'Université McGill en 2000.

Denis-Martin Monty est directeur des investissements chez ING Direct. Il a signé un contrat de trois ans dans le cadre d'un programme qui lui permet de travailler dans différents endroits du monde, le *Global Management Program*. Les premiers six mois, il les a passés à Atlanta. En ce moment, il est à Amsterdam. « Après cette expérience d'un



Denis-Martin Monty,
directeur des investissements
chez ING Direct

an, ING me mutera quelque part en Amérique pour deux ans », indique-t-il.

Le *Global Management Program* d'ING convient tout à fait à ses objectifs de carrière. « ING a recruté à McGill parce qu'elle désirait diversifier son personnel. Je me suis tout de suite vu dans un poste qui me ferait voyager et déménager à des fréquences prédéter-

minées. Le seul désavantage, c'est de connaître la prochaine destination que très peu de temps à l'avance », lance-t-il.

Ce programme permet à ING de repérer de jeunes candidats prometteurs et de développer leurs aptitudes de gestionnaire.

« Le but est de faire travailler les jeunes employés dans les domaines qu'ils connaissent le moins afin d'en faire des

généralistes, explique-t-il. C'est ce que je recherche. »

M. Monty travaille sur différents projets tels que la création d'une carte de primes aux vendeurs et l'amélioration des procédures de prêt.

Il trouve également avantageux de changer de lieu d'emploi fréquemment car cela permet d'élargir son réseautage. « Le plus difficile est de garder

contact avec ses amis et connaissances. C'est moi qui dois faire l'effort et c'est ardu. »

M. Monty ne se considère pas plus chanceux qu'un autre d'avoir décroché le poste. « Les occasions existent, dit-il. C'est en voyant ce poste affiché au centre d'emplois de l'Université McGill que j'ai déniché l'emploi. Il suffit d'être bilingue, d'être prêt à faire des

sacrifices et de saisir l'occasion dès qu'elle se présente. »

La conjointe de M. Monty, une Californienne, l'a suivi à Amsterdam. « Nous nous marions cet été. De plus, mes parents habitent maintenant à Paris. Je crois n'avoir jamais été aussi près géographiquement des personnes que j'aime », souligne-t-il. Enfin, jusqu'à son prochain transfert... ■

Jean-Pierre Gemme voulait changer d'emploi, il a changé de pays

Diplômé de l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia en 2002, Jean-Pierre Gemme n'était pas satisfait de son emploi après un an.

Il a donc contacté le Centre de ressources en placement de Concordia. « Ils m'ont proposé le poste de directeur de la gestion d'actif de la **Bank of Ireland**. J'ai posé ma candidature en juillet 2003 et j'ai passé l'entrevue à Montréal. Je m'y suis installé quelques semaines plus tard », relate-t-il.



Jean-Pierre Gemme

Mieux s'adapter

La Bank of Ireland n'a embauché que quatre jeunes diplômés dans le cadre de son programme de développement de jeunes cadres. « Trois Irlandais et moi, dit-il. Ils ont ouvert ce programme à des candidats de l'extérieur de l'Irlande cette année parce qu'ils éprouvent des difficultés lorsqu'ils envoient des directeurs irlandais à l'étranger. Ils cherchent en quelque sorte à embaucher des jeunes qui pourront mieux s'adapter au marché dont ils sont issus. »

M. Gemme est en poste à Dublin depuis janvier. Il y restera un an, puis sera transféré au siège social de l'entreprise à Greenwich, au Connecticut.

« Je travaille actuellement à l'inventaire des éléments d'actif, précise-t-il. Je rédige des rapports de production de performance et je prépare des

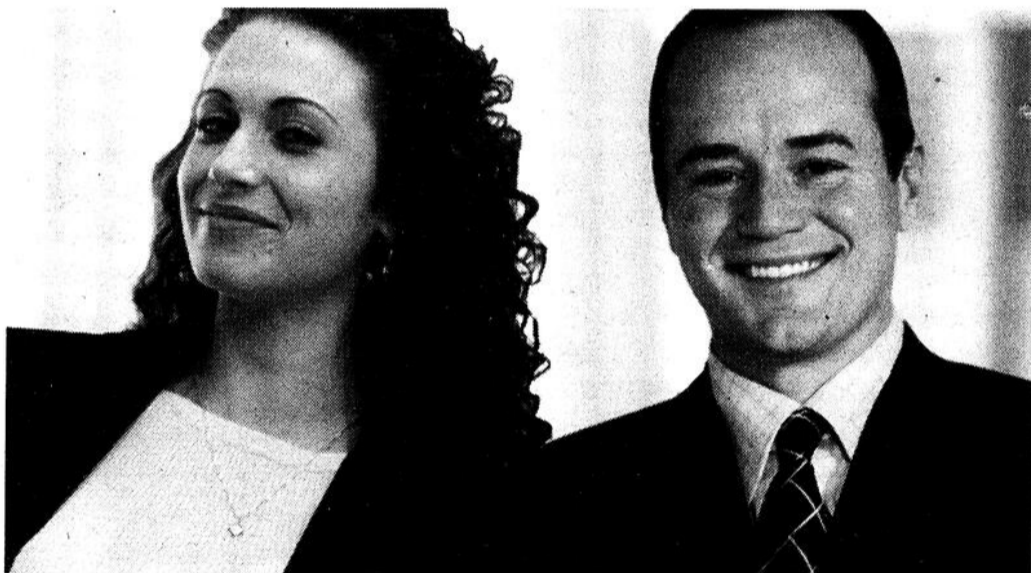
documents de marketing. C'est varié et très intéressant. »

En janvier 2005, on lui confiera la gestion de certains portefeuilles. « Un jour, j'aimerais diriger les opérations canadiennes de la Bank of Ireland, soit à Toronto ou à Montréal », dit-il.

L'expérience de M. Gemme n'est vieille que de quelques semaines, mais il en profite pleinement. « J'ai l'impression que l'entreprise investit beaucoup dans ses talents et cherche à les promouvoir. Dès mon arrivée, une équipe m'a pris en charge et m'a aidé à trouver un appartement, a réglé les procédures de visa et toutes les autres choses qu'on oublie généralement », explique-t-il.

Âgé de 23 ans, M. Gemme apprécie sa vie à l'étranger, encore plus depuis que sa copine l'a rejoint. ■ M.A.D.

Une banque différente... une carrière passionnante



Tout comme votre métier est le reflet de votre personnalité, vous devez choisir un employeur à votre image.

La Banque Laurentienne est une banque différente. Audacieuse et imaginative, notre Banque vous offre des carrières passionnantes où vous aurez une influence, ferez la différence et contribuerez à bâtir une grande entreprise québécoise.

Vous êtes passionné ?

Dites-le nous.

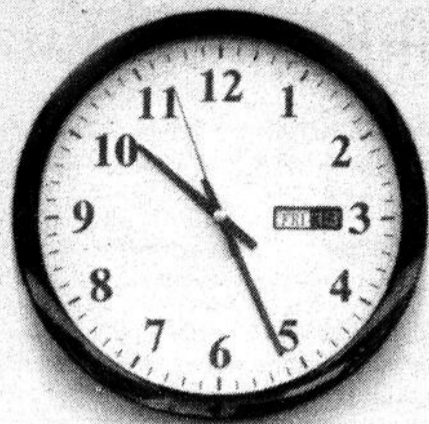
www.carriere.banquelaurentienne.com

Directeur de succursale • Conseillers, Service aux particuliers
• Représentants • Conseillers, Services Mébancaires •
Directeurs, Service à la clientèle • Directeurs de comptes
commerciaux • Directeurs, développement hypothécaire
• Vérificateurs internes • Spécialistes en marketing • crédit
comptabilité • finances • gestion de risques



**BANQUE
LAURENTIENNE**

OSEZ



**La vie est trop courte
pour s'ennuyer.**



Astral Media® TÉLÉVISION RADIO AFFICHAGE

pour divertir votre monde