

CONVERGENCE EMPLOIS

SOMMAIRE

Priorité à la relève

L'expérience se trouve souvent chez les concurrents
p. 2

Intérêt en hausse

Les scandales ont rendu les candidats plus sélectifs
p. 3

Métiers boudés

Deux regroupements veulent redorer l'image des assureurs
p. 4

Salaires en baisse

La comptabilité et la finance devraient moins bien payer
p. 7

Émotions fortes

Comment changer de carrière en douceur
p. 8

Les métiers des services financiers se transforment

PHOTOMONTAGE: LES AFFAIRES



venatus conseil itée
courtiers en talents MD
www.venatus.com

1001, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 210
Montréal, Qc H3A 3C8
Téléphone : (514) 992-1713
Télécopieur : (514) 993-1713

Voir au-delà
de vos besoins...

c'est notre métier

**Recrutement
de cadres**

Finance institutionnelle
Gestion de portefeuille
Finance d'entreprise
Financement
Capital de risques
Comptabilité
Gestion

www.latdrc.com

Les institutions financières pensent à la relève

Le virage conseil amorcé il y a quelques années nécessite toujours de la main-d'oeuvre

Pierre Thérault

pierre.therault@transcontinental.ca

Pendant un bon moment, les institutions financières ont puisé dans leurs propres effectifs pour combler leurs postes vacants. Le personnel qui occupait des emplois de nature transactionnelle a été appelé à remplir un rôle-conseil. Aujourd'hui, elles doivent préparer la relève.

Pour du personnel avec expérience, il faut généralement regarder du côté des concurrents.

« Les baby-boomers qui vont partir libéreront des postes, dont plusieurs sont stratégiques. Et en matière de recrutement, notre planification doit se faire à long terme », souligne **Jean Brunet**, vice-président aux ressources humaines à la

Fédération des caisses Desjardins.

Louise Desjardins, directrice principale du Service de dotation et recrutement de la **Banque Nationale**, partage cette évaluation. « Il va y avoir de nombreux départs, il faut mettre en place des stratégies pour préparer la relève. »

Sang neuf et formation

Les institutions financières font davantage sentir leur présence sur les campus universitaires et même collégiaux, en particulier auprès des diplômés en administration et en finance.

« Pour certains postes, notre stratégie est de recruter du sang neuf, des personnes qui prendront de l'expérience chez nous ou suivront des formations d'appoint pour éventuellement accéder à des postes plus spécialisés », indique M. Brunet.

Desjardins vient aussi d'améliorer la section offre d'emplois de son site Internet, intégrée à l'ensemble des besoins du Mouvement Des-

jardins. Elle permet désormais à l'internaute d'y soumettre une candidature en ligne et, si désiré, d'être informé automatiquement par courriel de toute nouvelle offre d'emploi.

Pour sa part, la **Banque de Montréal** mise notamment sur son **Académie**, un centre de formation pour les employés mis sur pied en 1994. Elle souhaite ainsi favoriser le recrutement à l'interne.

« Nous choisissons des gens au sein même de l'organisation et leur donnons la possibilité de parfaire leurs connaissances », note **Neil Conway**, premier vice-président, Gestion des compétences chez **BMO Groupe financier**.

Personnel d'expérience

La recherche de main-d'oeuvre qualifiée avec expérience rend le recrutement plus difficile. « Il y a une rareté de candidats, il faut généralement regarder du côté des concurrents pour trouver les bonnes personnes », note M^{me} Desjardins.



« Un grand nombre de ces postes ont été transformés en emplois à temps partiel, ce qui engendre des difficultés de recrutement », dit **Jean Brunet**, vice-président, ressources humaines à la Fédération des caisses Desjardins.

Les planificateurs financiers se retrouvent toujours parmi les personnes les plus recherchées. « Nous en avons besoin à cause du taux de roulement, mais il n'y a pas nécessairement de création de nouveaux postes », note M^{me} Desjardins.

Les conseillers sont aussi en demande. « La moitié des gens que nous engageons tra-

vaillent auprès de la clientèle, comme conseillers en placement ou conseillers hypothécaires », note M. Conway.

Malgré une plus grande informatisation des transactions courantes, que ce soit par guichet automatique, par Internet ou par téléphone, les institutions financières ont toujours besoin de « représentants au service à la clientèle », c'est-à-dire des caissiers ou des caissières.

« Un grand nombre de ces postes ont été transformés en emplois à temps partiel, ce qui engendre des difficultés de recrutement », dit M. Brunet.

Financement

Dans le domaine du financement des entreprises, les problèmes de vieillissement et de taux de roulement du personnel sont fréquents.

Chez Desjardins, dont la réorganisation a amené la création d'une soixantaine de centres financiers aux entreprises, « nous ne prévoyons pas de pénurie de directeurs de compte, mais il y aura des

postes à pourvoir au niveau senior », souligne M. Brunet.

Même son de cloche à la Banque Nationale. « Il est difficile de trouver des directeurs de compte expérimentés. Pour combler nos besoins et assurer une relève, nous avons créé une structure qui favorise l'embauche de candidats junior », dit M^{me} Desjardins.

La gestion des risques est un autre « domaine de plus en plus complexe qui nécessite des besoins de main-d'oeuvre hautement spécialisée », affirme M. Conway.

Les centres d'appels, également aux prises avec un taux de roulement élevé, recherchent aussi du personnel.

Enfin, outre les réseaux de caisses et de succursales, les sièges sociaux des institutions financières ont aussi des besoins à combler, actuellement et dans l'avenir.

« Nous sommes régulièrement à la recherche de personnel dans le domaine des ressources humaines et du marketing, entre autres », dit M^{me} Desjardins. ■

INVESTISSEZ
DANS VOTRE

avenir...

Nous possédons un portefeuille d'emplois variés dans le secteur des services financiers.

À chaque année, Drake facilite la tâche de centaines de professionnels dans le secteur des services financiers en dénichant pour eux des opportunités de carrière à la hauteur de leurs ambitions.

Que vous soyez au début de votre vie professionnelle ou que vous révisiez vos priorités et votre orientation, usez de stratégies et laissez Drake vous aider.

Opportunités de carrière dans les domaines suivants:

- Bancaire
- Placement
- Gestion financière
- Conseils financiers
- Assurances
- Comptabilité
- Fiscalité
- Administration

Investissez dans votre avenir. Communiquez avec Drake International dès aujourd'hui.

1 800 GO-DRAKE

www.drakeintl.com

DRAKE®

L'intérêt augmente pour les professions financières

Les scandales ont toutefois rendu les jeunes candidats plus sélectifs



Sylvie
Lemieux

dossiers@transcontinental.ca

Les scandales financiers et la déprime du marché boursier ont entaché la réputation de certaines professions financières aux États-Unis. En est-il de même ici ? Les jeunes trouvent-ils ces professions moins attrayantes ?

« Au contraire, cela a plutôt éveillé l'intérêt envers la profession, affirme **Gérard Caron**, pdg et secrétaire général de l'Ordre des comptables agréés du Québec. Du fait qu'on en a beaucoup parlé dans les médias, ils se rendent compte que le comptable a un rôle important à jouer au sein d'une entreprise. »

Selon M. Caron, l'Ordre a enregistré une hausse de 25 %

du nombre des inscriptions à l'examen obligatoire menant au titre de comptable agréé en 2002.

Des candidats plus prudents

Si la carrière en comptabilité conserve ses attraits, les candidats font toutefois une sélection plus éclairée de leur futur employeur.

« Ils sont plus prudents, explique **Michel Lizotte**, associé chez **Raymond Chabot Grant Thornton (RCGT)**. Ils ont vu de grandes entreprises s'écrouler, ils savent donc qu'elles sont aussi vulnérables. Ils s'informent davantage sur la rentabilité de l'organisation et son potentiel de développement. Ils veulent aussi savoir comment ils pourront y faire progresser leur carrière. »

Les candidats scrutent à la loupe la réputation de l'entreprise.

« Grâce à Internet, ils ont un accès plus facile à l'information et ils consultent leur réseau de contacts, poursuit M. Lizotte. Ils sont à l'affût de ce qui se passe dans le marché, s'informent du taux de roulement du personnel de l'organisation, de sa capacité de paiement, etc. »

Plus que jamais, les aspirants à un poste détiennent le gros bout du bâton sur le marché de l'embauche. Avant la fin des années 90, les employeurs laissaient entendre aux candidats qu'ils leur faisaient une faveur de les convoquer en entrevue. Avec la rareté de la main-d'œuvre, ils ont dû apprendre à mettre leur organisation en valeur pour attirer les meilleurs candidats.

« Les scandales financiers ont accentué cette tendance », affirme M. Lizotte.

Selon lui, la situation de l'embauche est très favorable actuellement. Au sein de RCGT, M. Lizotte est notamment responsable du recrutement pour les entreprises clientes de la firme de comp-

tabilité. « Depuis 1999, on enregistre une hausse annuelle de l'emploi d'au moins 25 %, dit-il. La croissance devrait se poursuivre en 2003. Les indicateurs économiques sont bons, et ça se reflète sur l'embauche. »

Certains secteurs recrutent toutefois plus que d'autres. Ainsi, la demande est supérieure à l'offre en administration et dans les entreprises de production; c'est l'inverse dans le domaine des technologies, selon M. Lizotte.

Demande à la hausse

La morosité des marchés boursiers ne semble pas nuire non plus aux affaires dans le secteur de la planification financière.

« Les consommateurs se rendent compte de l'importance de bien s'informer avant de poser un geste financier, soutient **Richard Pilote**, président de l'Institut québécois de planification financière (IQPF). De plus en plus, ils se tournent vers des professionnels

pour obtenir les conseils adéquats. »

L'accroissement de la demande se reflète sur les besoins de formation en planification financière. À l'IQPF, le nombre d'inscriptions est à la hausse et dépasse même les prévisions. L'organisme accueille actuellement 3 000 élèves.

Selon M. Pilote, plusieurs d'entre eux ont accéléré le rythme de leurs études afin notamment de répondre aux exigences de leurs employeurs, qui veulent que leurs professionnels acquièrent une formation supérieure pour mieux s'adapter à l'évolution des marchés.

Meilleure réputation

Les métiers de l'assurance ont aussi fait la manchette en 2002, mais pas pour les mêmes raisons. L'industrie est à la recherche de nouvelles recrues et a multiplié les interventions dans les médias pour faire connaître ses besoins.

En raison de la création d'emplois et des départs à la

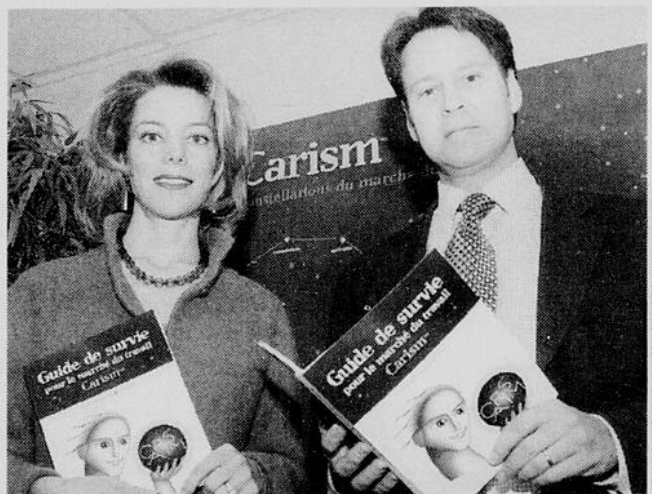
retraite, quelque 4 400 postes sont à combler d'ici décembre 2003. Les employeurs recherchent principalement des agents en assurance de dommages, des courtiers en assurance de dommages et des experts en sinistre.

Pour favoriser le recrutement, la **Chambre de l'assurance de dommages** a créé la **Coalition pour la promotion des professions en assurances de dommages** qui a mené plusieurs actions pour attirer les jeunes vers ce secteur (voir autre texte à la page 4).

« Plus de 1 000 nouveaux emplois ont été créés en 2002, ce qui rejoint nos objectifs, dit **Robert LaGarde**, président de la coalition et président du cabinet d'assurances **Dale-Parizeau L.M.** De plus, le nombre d'inscriptions aux examens d'accès à la profession a été en hausse de 39 %. »

Longtemps boudés, les métiers de l'assurance commencent à avoir meilleure réputation auprès des jeunes. ■

Un guide pour s'orienter sur le marché du travail



Nathalie Martin et Roberto Figueroa, conseillers en carrière et en orientation professionnelle.

Roberto Figueroa et **Nathalie Martin**, conseillers en carrière et en orientation professionnelle, viennent de faire paraître le *Guide de survie pour le marché du travail* **CARISM**. Ils ont déterminé six objectifs clés pour réussir sa carrière. Ils forment l'acronyme **CARISM** pour choix professionnel, acquisition de compétences, recherche d'emploi, intégration en emploi, satisfaction en emploi et maintien en emploi.

« Aucun ouvrage ne parlait de tous ces aspects en même temps », affirme M^{me} Martin.

Au début de l'année, une étude de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'**Université Laval** a révélé que le taux de détresse psychologique au travail dans la population québécoise a atteint 43 % en 2002.

Au cours des dernières années, les travailleurs ont été engagés dans une course à la performance dans les entreprises.

« Les employeurs n'ont cessé de presser le citron, mais les employés rejettent de plus en plus cette pratique, soutient M. Figueroa. Leur connaissance du marché du travail a évolué. Ils apprennent aussi à mieux se connaître et à préciser leurs besoins. Les employeurs doivent donc s'ajuster à cette nouvelle réalité sinon ils risquent de perdre leurs travailleurs et de payer cher pour la remplacer. » ■ S.L.

Saviez-vous que... le monde change, la carrière en assurance aussi...

Desjardins Sécurité financière est présentement à la recherche de candidats et de candidates pour pourvoir à un grand nombre de postes de conseillers en sécurité financière dans les villes suivantes :

L'Ouest du Québec

Châteauguay, Valleyfield,
Montréal, Laval,
Hull-Gatineau.

Centre du Québec

Drummondville, Joliette,
Marieville, Iberville, Sorel,
Asbestos et Cowansville.

L'Est du Québec

Matane, Amqui, Gaspé,
Bonaventure, Sept-Îles et
St-Pascal (Kamouraska).

CONSEILLER EN SÉCURITÉ FINANCIÈRE POUR LE RÉSEAU DES CAISSES DESJARDINS

- Une relation avec les clients qui n'exige aucune prospection
- Une rémunération sous forme de salaire et assortie de bonis
- Une gamme complète d'avantages sociaux
- Une philosophie d'entreprise axée sur la vente-conseil
- Une équipe dynamique en pleine expansion

FAITES-NOUS PARVENIR

rapidement votre curriculum vitae avec la mention « concours DC-JAFF-0303 » par l'un ou l'autre des moyens suivants :

PAR LA POSTE :

Desjardins Sécurité financière
Direction des ressources humaines
200, avenue des Commandeurs
Lévis (Québec) G6V 6R2

PAR TÉLÉCOPIEUR :

(418) 833-5638

PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE :

rhcsf@djsfc.com

POUR EN SAVOIR D'AVANTAGE SUR LA CARRIÈRE :

www.desjardins.com/emploi/csf



Desjardins
Sécurité financière
vie, santé, retraite
Cabinet de services financiers

Les métiers de l'assurance sont encore boudés

Deux regroupements veulent revaloriser l'image des assureurs et mieux faire connaître la profession

Pierre Thérault

pierre.therault@transcontinental.ca

Plus de 4 400 postes à combler, quelque 1 800 employeurs potentiels, un taux de placement de 96 % : pourtant, on ne se bouscule pas aux portes pour travailler dans le secteur de l'assurance de dommages.

« Ce n'est pas un hasard s'il y a une pénurie de relève, affirmait John Strome, vice-président, de la **Coalition pour la promotion des professions en assurance de dommages**, lors de son lancement. La population perçoit très mal notre industrie et, pourtant, les possibilités de carrière sont exceptionnelles. »

Créé en janvier 2002 par la **Chambre de l'assurance de dommages**, la coalition veut redorer l'image de cette profession et souhaite intéresser davantage de candidats aux carrières offertes par cette industrie.

« L'image de la profession tend à changer », soutient **Robert LaGarde**, président

de la coalition. Selon lui, les jeunes constatent que l'industrie offre des défis stimulants et des conditions de travail intéressantes.

Le travail doit toutefois se poursuivre. D'ici peu, la coalition lancera un cédérom qui comprendra des témoignages de jeunes qui travaillent dans le domaine de l'assurance. On mise aussi sur une présence accrue dans les salons de l'emploi, de même que la publicité sur Internet ou dans les différentes publications consacrées aux carrières et à l'emploi.

L'engagement de représentants d'**Emploi-Québec**, du ministère de l'Éducation et de cégeps offrant de la formation en assurance au sein de la coalition facilite le contact avec les conseillers en orientation et les élèves.

Une profession complexe

Pour sa part, l'**Association de la relève en assurance du Québec (LARAQ)** appuie les démarches de la Coalition dans ses activités d'in-

tervention auprès des élèves, mais se distingue par sa clientèle cible au sein même de la confrérie, en particulier chez les plus jeunes.

« Ce n'est pas une profession très glamour », reconnaît **Jean-Sébastien Larivière**, président de l'organisme. Notre objectif est d'encourager les jeunes professionnels de l'assurance à rester dans l'industrie », explique-t-il.

Une profession complexe

Les gens oeuvrant en assurance sont des professionnels qui, au même titre que d'autres professions, doivent aussi respecter un code de déontologie et s'inscrire à des cours de formation continue.

« C'est une profession techniquement complexe qui demande aussi des habiletés de communication », note M. Larivière et elle présente donc un défi intéressant.

LARAQ, qui regroupe des jeunes courtiers, souscripteurs et gestionnaires de risque du domaine de l'assurance, a vu le jour à Québec à



On ne se bouscule pas pour entrer dans le domaine de l'assurance. Pourtant, il s'agit d'une profession complexe, qui offre des possibilités de carrière multiples et stimulantes.

l'automne 2001. En novembre dernier, l'association s'implantait à Montréal et espère que d'autres villes emboîteront le pas.

Afin de créer un engouement pour la profession, LARAQ travaille à mettre sur pied un réseau de contacts pour permettre aux jeunes de rencontrer des interve-

nants plus expérimentés. Les déjeuners-conférences et les 5 à 7, de même que le bulletin mensuel *La voie de la relève*, sont autant de moyens privilégiés pour favoriser les échanges.

M. Strome, à titre de mentor du mois, a d'ailleurs été invité à faire part de son intérêt pour le secteur de l'assurance.

Étudiant en marketing à l'**Université du Québec à Trois-Rivières**, il a occupé un emploi d'été en assurance, a voulu travailler dans le domaine, et se trouve aujourd'hui président de la **Corporation des assureurs directs de dommages**.

Pour sa part, M. Larivière savait depuis la fin de sa première année de cégep qu'il voulait faire carrière en assurance. Originaire de la région de Sorel, il était en contact avec des membres de la famille Lussier qui l'ont encouragé à oeuvrer dans ce domaine. Il est maintenant gestionnaire de compte commercial chez **Marsh Canada**.

« C'est un secteur où il faut constamment être innovateur pour satisfaire le client », dit-il.

Les entreprises oeuvrant dans le secteur de l'assurance de dommages, telles que les assureurs, ainsi que les cabinets de courtage et d'expertise en sinistre, emploient près de 35 000 personnes au Québec. ■

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Nous voulons vous aider à **réaliser** vos objectifs de carrière.

La Standard Life est un chef de file mondial dans le domaine de l'assurance vie et des services financiers. Pour nos employés, cela signifie avoir de réelles occasions de croître professionnellement et individuellement, dans un environnement qui valorise la qualité, l'intégrité et la fierté.

Si vous êtes un joueur d'équipe, êtes titulaire ou êtes sur le point d'être titulaire d'un diplôme en administration des affaires, en finance, en marketing, en comptabilité ou dans une discipline connexe et désirez vous joindre à une entreprise dynamique qui vous aidera à réaliser vos objectifs de carrière, nous vous invitons à remplir votre profil en ligne. Pour ce faire, visitez notre site Web et prenez 10 à 20 minutes de votre temps pour nous aider à trouver des perspectives de carrière à votre mesure. Notre nouvelle approche assortira vos talents, vos compétences et votre savoir-faire à nos besoins.

PL - CV = O²

Profil en ligne - Curriculum vitae = Opportunités?

www.standardlife.ca

Aucun CV n'est requis

STANDARD LIFE

Nous appliquons rigoureusement le principe de l'équité en matière d'emploi.

Compagnie d'assurance Standard Life

Une année pénible chez les courtiers en valeurs mobilières

L'industrie du courtage est reliée à l'humeur de la Bourse et le niveau de l'emploi s'en ressent

Yan Barcelo

dossiers@transcontinental.ca

Comme le sort de l'industrie du courtage est directement lié à celui de la Bourse, il n'est pas étonnant que des emplois aient été abolis dans ce secteur en 2002.

Du 3^e trimestre 2001 au 3^e trimestre 2002, le bénéfice total du secteur des valeurs mobilières a baissé de 10 %, note **Carmen Crépin**, vice-présidente, Québec, de l'ACCOVAM (Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières). Est-ce le fruit du hasard si la baisse nette de l'emploi chez les représentants et leurs assistants est d'environ 8,5 %, ou 300 personnes, sur des effectifs totaux de 3 500 au Québec ?

« C'est une industrie d'économies de bouts de chandelle. Les marges sont plus serrées que jamais. »

Gilles Ouimet

« Les marchés n'ont pas été bons et les mouvements de la Bourse tiennent les gens sur la défensive. Il en résulte une baisse du volume de transactions et une réduction de notre chiffre d'affaires », relève **Benoît Marcotte**, premier vice-président, communications et expansion des affai-

res à la **Financière Banque Nationale**.

« Ce ne sont pas les meilleures années, commente M^{me} Crépin, mais ce n'est pas l'hémorragie. D'ailleurs, les pertes sont réparties presque également dans toute l'industrie. »

Bouts de chandelle

Que la baisse de l'emploi reflète la baisse des bénéfices n'est pas surprenant, selon **Gilles Ouimet**, vice-président exécutif, service au détail, chez **Valeurs mobilières Banque Laurentienne**.

« C'est une industrie d'économies de bouts de chandelle, dit-il. Les marges sont plus serrées que jamais. Ce n'est pas sorcier : quand le marché baisse, il faut que les firmes se rattrapent vite si elles veulent préserver leurs profits. Le milieu est très concurrentiel. »

Si les firmes ont connu une baisse de rentabilité de 10 %, elle a été plus élevée chez les représentants. Un interlocuteur qui réclame l'anonymat fait valoir que la rémunération moyenne, qui était d'environ 210 000 \$ il y a deux ans, a chuté d'au moins 25 % à 30 %.

Il semble que les grandes firmes économisent avec les commissions. Celles qui ont plusieurs bureaux au Canada uniformisent leurs coûts et il y a une façon simple de le faire : réduire les commissions versées aux représentants.

M. Ouimet considère que les employeurs n'ont pas le choix de prendre certaines mesures. « Depuis six mois, nous avons remercié des représentants qui n'atteignaient pas les objectifs. »

Ils représentaient environ 5 % à 6 % de l'effectif de 150 représentants et assistants. »

Valeurs mobilières Banque Laurentienne est un petit acteur à côté de firmes qui peuvent compter 1 500 employés.

Mission élargie

Chez **BMO Nesbitt Burns**, **Gérard Taillon**, premier vice-président et directeur général, indique que sa firme n'a pas fait de mises à pied significatives. « Nous étions 205 personnes au début de 2002, nous sommes maintenant 200. Nous avons

plutôt ralenti le recrutement. »

En 1995, M. Taillon orientait sa firme vers la gestion de patrimoine où le courtage traditionnel occupe une part moins grande. Ainsi, les revenus sont davantage liés aux frais fixes chargés aux clients et moins dépendants de commissions très fluctuan-

tes. « Pour cette raison, nous avons maintenu les revenus et l'emploi. Nous comptons d'ailleurs embaucher environ 40 conseillers dans les prochains mois », dit-il.

En vieux routier du placement, il croit qu'il n'y a pas de meilleur moment pour se joindre à l'industrie.

« C'est comme en Bourse, c'est le temps d'acheter ! »

Pour sa part, la **Financière Banque Nationale** n'a pas été épargnée par les conditions éprouvantes qui sévissent dans l'industrie. Les départs ont eu lieu surtout chez les assistants au conseil, 45 sur 575 ayant quitté depuis

septembre 2002, une chute de l'emploi de 8 %, alors qu'elle avait été de 5 % l'année précédente.

Les conseillers en placement ont pour leur part été épargnés – 10 départs sur 800 – « essentiellement de l'attrition normale », fait remarquer M. Marcotte. ■

SOYONS SÉRIEUX !!! NOUS AVONS PLUSIEURS POSTES-CLÉS À COMBLER



FRANÇOIS FAUCHER, CA,
Vice-président principal
et chef des finances

MARTIN GINGRAS, CMA, Directeur,
Planification financière et
informations de gestion

JULIE DENIS, CA, Directrice,
Finances et contrôles

Comme en témoigne cette photo, au **service des finances** de Meloche Monnex, nous travaillons dans une ambiance décontractée, mais combien énergique, qui s'avère grandement propice à la performance.

Notre entreprise, membre du **Groupe Financier Banque TD**, est le leader canadien de la distribution directe de produits d'assurances habitation et automobile aux membres d'associations de professionnels, de diplômés universitaires et de groupes employeurs.

Au cours des dernières années, nous avons maintenu un rythme de croissance soutenu qui se traduira par l'atteinte de l'objectif d'un chiffre d'affaires de **1 milliard pour l'an 2003**.

Cela dit, nous cherchons actuellement à **nous adjoindre les services de professionnels** (CA, CMA, CGA, CPA, MBA) pour occuper des **postes-clés** au niveau de la comptabilité financière, de l'information de gestion, de la planification financière et également du côté de la gestion des risques et des contrôles. Nous offrons, outre un salaire très concurrentiel, une gamme complète d'avantages sociaux.

Les candidats idéaux comptent de 3 à 15 années d'expérience; sont membres des ordres professionnels désignés ci-haut, et surtout ont le goût d'entreprendre avec l'équipe de Meloche Monnex une carrière aussi florissante qu'excitante. Finalement, un excellent sens de l'humour constitue un atout certain !!!

Nos offres vous intéressent ?

Faites parvenir votre CV

(référence : Finances) par courriel à

carrieres.qc.mtl@melochemonnex.com

ou par fax au 514-385-2215



Meloche Monnex

Notre science... l'assurance,
notre art... le service



Carmen Crépin : « Ce ne sont pas les meilleures années, mais ce n'est pas l'hémorragie. »

Devenez spécialiste en assurances habitation et auto

Leader canadien des programmes d'assurance destinés aux membres d'associations de professionnels et de diplômés universitaires, Meloche Monnex recrute actuellement des spécialistes. Nous offrons :

- Emplois stables, réguliers à temps plein
- Salaire annuel de plus de 30 000 \$
- Formation de 12 semaines, rémunérée
- Programme de rémunération incitative
- Programme complet d'avantages sociaux

MAXIMISEZ votre POTENTIEL

- Vous êtes titulaire d'un DEC (toutes disciplines) ou d'un AEC en assurance de dommages
- Bilingue, passionné et doué pour le service à la clientèle et la vente

www.melochemonnex.com

Faites-nous parvenir votre CV
(en mentionnant le numéro de référence JLA-1001),
par courriel à :
carrieres.qc.mtl@melochemonnex.com
ou par fax au 514-385-2215



Meloche Monnex

Notre science... l'assurance,
notre art... le service



L'expérience en demande

Pierre Thérault

pierre.therault@transcontinental.ca

Nathalie Francisci, associée principale de **Venatus Conseil**, une entreprise de services en ressources humaines, affirme ne pas chômer depuis son retour des vacances de la période des fêtes.

« Étonnamment, dit-elle, nous sommes très occupés. Habituellement, les mois de janvier et février ne sont pas très actifs pour le recrutement de cadres. »

Ces dernières années, le ralentissement a amené les entreprises à restreindre l'embauche de personnel.

M^{me} Francisci constate aussi que les départs à la retraite créent des occasions d'emploi. Chef, comptabilité financière, vice-président ou directeur finance, conseiller *senior* en risques d'exploitation : voilà quelques-uns des candidats actuellement recherchés par les chasseurs de tête pour combler des postes de cadres et professionnels dans le domaine de la finance et de la gestion d'entreprise.

« Il y a toujours un grand besoin de personnes expérimentées avec des titres

comptables », un domaine pour lequel il est un peu moins difficile de trouver de bons candidats.

Pas de candidats

Par ailleurs, la baisse des marchés boursiers au cours des deux dernières années a grandement touché les rendements des régimes complémentaires de retraite.

« Dans ce contexte, il y a une forte demande pour les gestionnaires de portefeuille », note M^{me} Francisci.

Ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il y a foule aux portes. « Il y a des postes disponibles, mais pas nécessairement de candidats pour les combler », ajoute-t-elle.

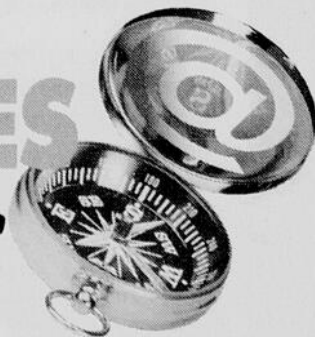
Les gestionnaires chevronnés sont aussi en demande pour contribuer au développement des entreprises de la nouvelle économie, en particulier les biotechnologies.

« Auparavant, les sociétés de capital de risque me demandaient de trouver des *deal makers*. Aujourd'hui, elles veulent des gestionnaires qui pourront voir venir les coups ou redresser des situations financières particulières », constate M^{me} Francisci. ■

www.reperes-emplois.com

LA MEILLEURE FAÇON DE REPÉRER LE MEILLEUR EMPLOI

REPÈRES
Emplois



LES **AFFAIRES**



Salaires à la baisse en comptabilité et en finance

Danielle Turgeon

danielle.turgeon@transcontinental.ca

Selon le *Guide salarial 2003* publié par **Robert Half Finance et Comptabilité et Accountemps**, les salaires de départ des professionnels de la comptabilité et de la finance au Canada devraient diminuer de 1,4 % en moyenne au cours de la prochaine année.

« C'est une année d'ajustement, dit **Michael O'Leary**, directeur de division pour Robert Half Finance et Comptabilité à Montréal. Les hausses, très importantes au cours des dernières années, se stabilisent. Du côté des cabinets-conseils, les mouvements ont été nombreux et l'exode vers l'industrie est très fort. » Le Guide salarial 2003 s'ap-

puie sur l'analyse de milliers de mandats de dotation traités par les bureaux de Robert Half au Canada.

Les gagnants

Selon M. O'Leary, les personnes possédant un titre professionnel de comptable, que se soit CMA, CGA ou CA, se placent très facilement.

Dans un contexte persistant

d'incertitude économique, les entreprises et les cabinets comptables recherchent des personnes ayant des antécédents diversifiés en finance, capables de mettre en oeuvre des projets de compression des coûts et d'amélioration du flux de trésorerie. « Certaines spécialisations comme la paie s'en tirent très bien. »

Sur le plan salarial, les

gagnants sont les chefs des opérations financières et les trésoriers dans les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel se situe entre 100 et 250 M\$, qui profitent d'une augmentation de 1,9 % des salaires de départ moyens; les directeurs de la fiscalité qui bénéficient d'une augmentation de 1,3 % de leurs salaires de départ; les commis comp-

tables et les commis aux écritures qui peuvent s'attendre à une hausse de 1,1 % de leurs salaires de départ.

C'est dans les secteurs des soins de santé et de la fabrication qu'on prévoit la demande la plus forte pour les professionnels de la comptabilité et de la finance. Toutefois, le recrutement varie considérablement selon les régions. ■

Les salaires en comptabilité et en finance

Chiffre d'affaires	2002	2003	Variation
Chefs des opérations financières et trésoriers			
100 à 250 M\$	108 250 \$ - 151 750 \$	110 000 \$ - 155 000 \$	1,9 %
50 à 100	95 000 \$ - 130 000 \$	90 500 \$ - 132 500 \$	- 0,9 %

Vice-présidents finances

100 à 250 M\$	100 750 \$ - 149 250 \$	97 500 \$ - 148 250 \$	- 1,7 %
50 à 100 M\$	92 750 \$ - 134 500 \$	90 000 \$ - 135 000 \$	- 1,0 %
Moins de 50 M\$	84 750 \$ - 118 500 \$	81 500 \$ - 117 500 \$	- 2,1 %

Contrôleurs divisionnaires

100 à 250 M\$	72 500 \$ - 88 750 \$	69 750 \$ - 90 000 \$	- 0,9 %
50 à 100 M\$	64 500 \$ - 86 000 \$	63 250 \$ - 86 750 \$	- 0,3 %
Moins de 50 M\$	56 500 \$ - 78 000 \$	55 000 \$ - 76 000 \$	- 2,6 %

Titre et expérience	2002	2003	Variation
---------------------	------	------	-----------

Comptables (Grandes entreprises)

Directeur	60 500 \$ - 83 000 \$	62 000 \$ - 83 250 \$	1,2 %
Chef comptable	46 250 \$ - 66 750 \$	47 000 \$ - 65 750 \$	- 0,2 %
1 à 3 ans	38 500 \$ - 46 250 \$	38 750 \$ - 47 500 \$	1,8 %
Moins d'un an	31 750 \$ - 37 750 \$	31 000 \$ - 38 000 \$	- 0,7 %

Experts-comptables (Grands cabinets)

Dir. principal	72 750 \$ - 101 750 \$	65 000 \$ - 104 500 \$	- 2,9 %
Directeur	56 000 \$ - 76 500 \$	56 250 \$ - 75 000 \$	- 1,3 %
1 à 3 ans	42 750 \$ - 54 000 \$	40 750 \$ - 53 000 \$	- 3,1 %
Moins d'un an	35 000 \$ - 43 250 \$	35 000 \$ - 41 750 \$	- 1,9 %

Comptables (PME)

Directeur	56 000 \$ - 75 750 \$	55 000 \$ - 75 500 \$	- 0,9 %
Chef comptable	45 750 \$ - 60 000 \$	44 750 \$ - 59 250 \$	- 1,7 %
1 à 3 ans	33 750 \$ - 46 000 \$	33 250 \$ - 45 250 \$	- 1,6 %
Moins d'un an	30 000 \$ - 36 500 \$	29 500 \$ - 36 000 \$	- 1,5 %

Experts-comptables (Petits et moyens cabinets)

Dir. principal	64 000 \$ - 90 000 \$	61 000 \$ - 85 750 \$	- 3,4 %
Directeur	54 000 \$ - 73 250 \$	53 000 \$ - 69 500 \$	- 3,7 %
1 à 3 ans	36 500 \$ - 50 250 \$	35 000 \$ - 47 750 \$	- 4,6 %
Moins d'un an	33 000 \$ - 41 500 \$	32 750 \$ - 40 000 \$	- 2,3 %

Crédit et recouvrement (Grandes entreprises)

Directeur	52 500 \$ - 78 750 \$	50 750 \$ - 76 000 \$	- 3,4 %
Superviseur	45 000 \$ - 61 250 \$	41 750 \$ - 60 250 \$	- 4,0 %
1 à 3 ans	32 250 \$ - 44 000 \$	33 000 \$ - 42 250 \$	- 1,3 %
Moins d'un an	29 750 \$ - 37 250 \$	28 750 \$ - 36 500 \$	- 2,6 %

Crédit et recouvrement (PME)

Directeur	53 500 \$ - 67 750 \$	50 500 \$ - 65 750 \$	- 4,1 %
Superviseur	43 000 \$ - 54 500 \$	41 500 \$ - 52 750 \$	- 3,3 %
1 à 3 ans	32 250 \$ - 41 750 \$	31 500 \$ - 40 000 \$	- 3,4 %
Moins d'un an	28 750 \$ - 34 250 \$	26 500 \$ - 33 750 \$	- 4,4 %

Commis comptables - Comptabilité générale

Sup. C/R ou C/P	39 500 \$ - 56 500 \$	39 000 \$ - 56 000 \$	- 1,0 %
Commis écritures, cycle complet	37 250 \$ - 48 750 \$	36 250 \$ - 47 250 \$	- 2,9 %
Commis écritures	30 000 \$ - 39 000 \$	30 250 \$ - 39 500 \$	1,1 %
Com. C/R ou C/P	26 500 \$ - 36 000 \$	26 500 \$ - 35 750 \$	- 0,4 %

Paie

Chef	49 250 \$ - 66 750 \$	48 500 \$ - 69 250 \$	1,5 %
Superviseur	42 500 \$ - 51 250 \$	42 750 \$ - 54 000 \$	3,2 %
Tech. principal	35 000 \$ - 42 000 \$	33 000 \$ - 45 000 \$	1,3 %
Commis	29 250 \$ - 36 500 \$	30 000 \$ - 36 000 \$	0,4 %

SOURCE : GUIDE SALARIAL 2003, ROBERT HALF, FINANCE ET COMPTABILITÉ

RBC Dominion valeurs mobilières est fière de faire partie de RBC Groupe Financier, consacrée en 2002 « la société la plus respectée au Canada ». Cette dernière s'est distinguée notamment par sa valeur intrinsèque à long terme, sa gestion des ressources humaines et ses résultats financiers, ce qui démontre le sérieux d'un employeur remarquable.



Les sociétés les plus respectées au Canada

Au sommet avec nous

Crédibilité

Comme nous, vous avez mérité le respect du milieu des affaires en menant votre carrière de main de maître. On apprécie votre vaste expérience de la vente ou des services financiers, votre esprit d'entreprise, vos connaissances de l'économie et du marché boursier, votre engagement et votre sens de l'organisation. Votre réseau de contacts est solide et toujours croissant. Vous savez conjuguer formation universitaire et information acquise sur le terrain, et avez réussi le cours sur le commerce des valeurs mobilières.

Caractère

Comme nous, vous sortez du rang. Autonome de nature et stratège de profession, vous provoquez les occasions d'affaires et multipliez les idées novatrices. Vous suivez l'évolution de chacun de vos dossiers et restez à l'écoute des besoins et des attentes de chacun de vos clients pour leur prodiguer des conseils aussi judicieux qu'objectifs.

Impact

Avec nous, vous irez au-delà de vos aspirations professionnelles et rendrez votre travail encore plus lucratif. Grâce à nos programmes de formation, à une technologie de pointe, de même qu'à notre système de soutien exceptionnel, vous satisferez non seulement aux visées à long terme des investisseurs, mais aussi aux vôtres.

Poursuivez votre ascension avec nous.

Soyez du nombre des conseillers financiers qui se joindront à nous dans plusieurs régions : Québec/Saguenay · Mauricie · Laval/Rive-Nord · Rive-Sud/Estrie · Montréal métropolitain · Outaouais

Envoyez votre curriculum vitae à :

Josée Hamel

1, Place Ville-Marie, 4^e étage, Montréal QC H3B 4R8

RBC Dominion valeurs mobilières souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi.



RBC Investissements^{MC}

Visitez notre site Web à www.rbcdvm.com



L'art de commencer une nouvelle carrière

Quand le marché de l'emploi fluctue, il est temps de marier ses compétences à ses réelles aspirations

Danielle Turgeon

danielle.turgeon@transcontinental.ca

Le branle-bas de combat dans l'industrie des services financiers a fait quelques victimes qui devront envisager un changement d'orientation. Comment le faire ?

Pour **Diane Bussandri**, associée de **Knightsbridge Bussandri Macdonald groupe-conseil**, la réponse est simple : il faut avant tout se connaître.

« Quand vous savez ce que vous voulez, vous en parlez avec conviction. Vous devrez vendre vos compétences dans le marché et les employeurs s'intéressent à ce que vous leur offrirez demain, pas dans six mois. »

Pour déterminer qui vous êtes sur le plan professionnel, il existe des livres – dont le célèbre *De quelle couleur est votre avenir ?* de **Richard Nelson Bolles** –, des exercices d'autoévaluation, les tests psychométriques des psychologues et des tests d'habiletés de gestion.

Des conseillers en ressources humaines peuvent également vous guider : préparation de cv, stratégies de réseautage et aide en cas de besoin. Ceux qui vous connaissent peuvent aussi évaluer vos forces et vos faiblesses.

Songez au style de vie

« Une fois que vous connaissez vos compétences et intérêts, réfléchissez au style de vie que vous souhaitez avoir, ajoute **Michel Lizotte**, associé de **Raymond Chabot Ressources Humaines**. Avec une liste de conditions de travail idéales, la recherche est mieux ciblée. » Des gens qui veulent accorder plus de temps à leur famille n'opteront pas pour des emplois qui demandent 12 heures de travail par jour.

Un retour aux études peut être une partie de la solution. Maintenant dans le domaine du développement organisationnel, **Pierre Paquette**, de la firme **Corpo Diagnostic**, a fait une maîtrise avant de changer de carrière.

« Dans ma profession d'actuaire, très axée sur les chiffres, le volet humain me manquait. Après une maîtrise en intervention en changement organisationnel, je suis devenu conseiller. »

M. Paquette avoue toutefois que plonger à temps plein dans une formation implique de faire d'importantes concessions. « Il faut être sérieux

dans son choix. Il est tentant en cours de route d'accepter des emplois dans ce que l'on connaît déjà. D'autant plus que les revenus sont moindres et que l'insécurité est réelle. »

Dans la majorité des cas, les gens optent pour de la formation d'appoint ou du perfectionnement. « À partir d'un certain âge, il faut être

réaliste dans sa transition de carrière, dit M^{me} Bussandri. Retourner à l'université pendant trois ans implique d'importants compromis. Et il faudra recommencer au bas de l'échelle à la fin du cours. »

Retourner aux études à temps plein, à temps partiel, travailler à son compte ou à temps partiel, faire des stages; il existe une vaste

gamme de possibilités pour ceux qui se trouvent face à la nécessité de changer d'emploi.

« On peut penser à une transition en douceur. Si une spécialiste des finances a toujours rêvé de devenir médecin, elle peut envisager un poste de vice-président aux finances dans un hôpital. Il suffit de concilier ses intérêts et ses habiletés. » ■

PLACE AUX ÉMOTIONS FORTES !

Un changement de carrière fait toujours vivre des émotions fortes. On a souvent l'impression de perdre momentanément le contrôle de sa vie.

Voici trois suggestions pour vivre une transition en douceur :

> **DISCUTEZ-EN AVEC LA FAMILLE.** Ce sont les premiers touchés par vos incertitudes et vos émotions. Le manque de revenus temporaire en raison d'un retour aux études ou d'un emploi moins rémunérateur les affectera aussi.

> **PARLEZ-EN AUTOUR DE VOUS.** Vos connaissances peuvent vous guider dans le secteur qui vous intéresse ou devenir des partenaires d'affaires. L'idée d'un mentor peut aussi être profitable.

> **PERSEVÉREZ.** Vous vous questionnez sur vous-mêmes ou vos compétences. Ne remettez pas votre valeur en doute dans un contexte où les carrières se font et se défont en un clin d'oeil. D.T.



Desjardins EMBAUCHE

Venez travailler
pour la plus
grande institution
financière au
Québec.

Desjardins, un
employeur de choix !



Fédération des caisses
Desjardins du Québec

Votre carrière, votre avenir... c'est notre investissement.

Chez Desjardins, c'est connu, la priorité ce sont

les gens,
le développement
du capital humain,

l'excellence,
le perfectionnement
des compétences,

l'avenir.
la préparation
de relève.

Chaque année, nous embauchons et formons plus d'une centaine de **diplômés** à qui nous confions des **fonctions conseils** auprès de notre clientèle composée de membres particuliers et d'entreprises.

Desjardins est le plus grand employeur privé du Québec. Nous sommes donc en mesure de vous offrir une multitude de **possibilités de carrière** et de contribuer à votre développement professionnel.

Êtes-vous passionné du domaine financier ? Souhaitez-vous relever des défis intéressants dans un milieu stimulant ? Si oui, venez mettre votre talent à profit dans la plus grande institution financière au Québec.

Pour en savoir davantage sur les postes à remplir chez Desjardins et pour nous faire parvenir votre candidature, consultez notre site :

www.desjardins.com/emploi.

