

modes

LE NOUVEAU MARCHÉ DE L'EMPLOI

d'emploi

La Presse

Montréal, samedi
25 septembre 1999



Danielle
Bonneau

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

Rédigés par Danielle
Bonneau, journaliste à la divi-
sion des affaires sociales, ces
fascicules offrent des outils à
tous ceux qui cherchent un
emploi ou qui veulent amé-
liorer leur position, ainsi
qu'aux entreprises.

Deux fois par semaine, le
samedi et le mercredi, nous
vous proposerons des cahiers
accessibles sur les thèmes
suivants : le nouveau marché
du travail, la connaissance de
soi, les stratégies de recher-
che d'emploi, faire bonne
impression, la formation et
les employeurs.

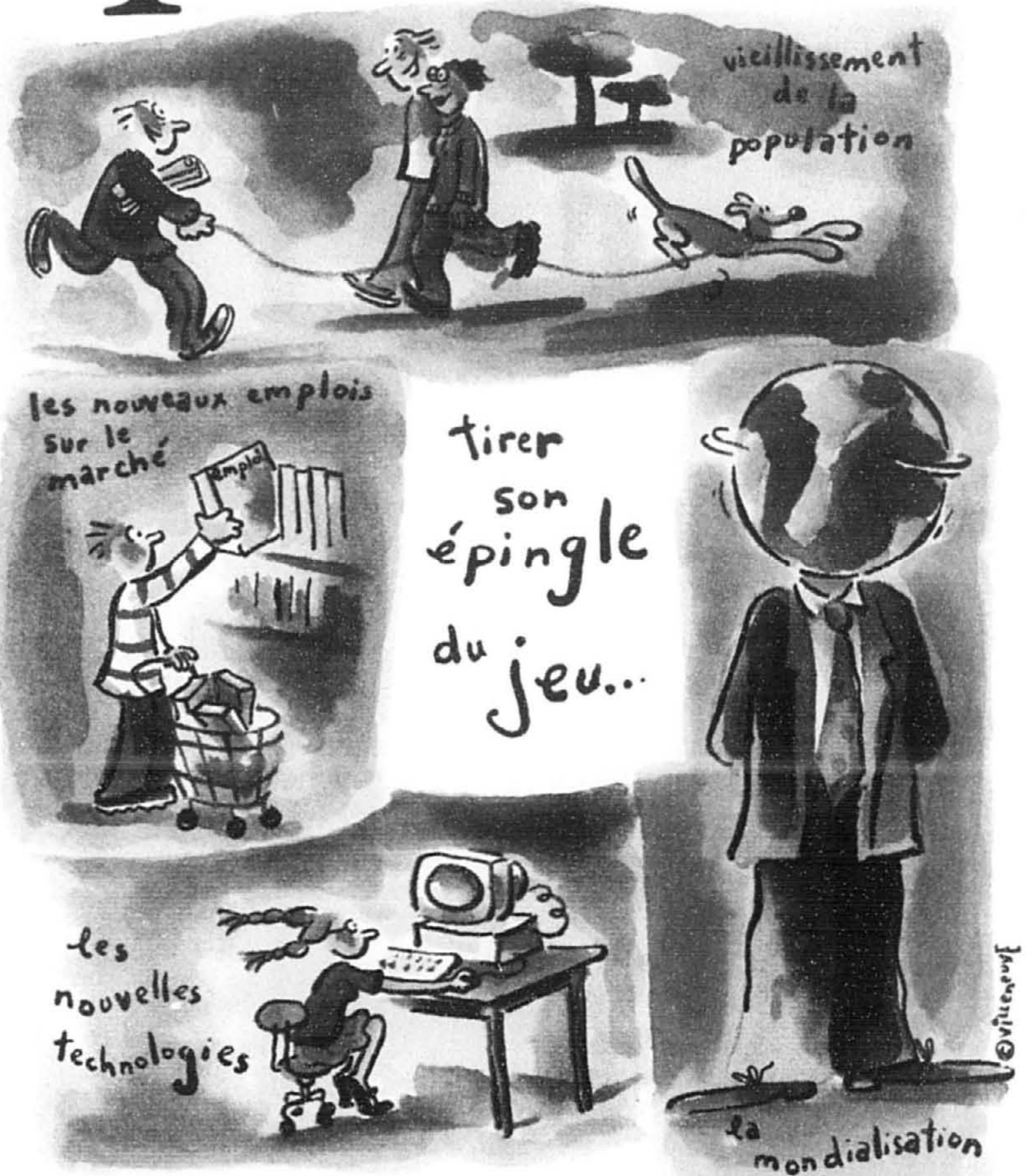
Aujourd'hui, comment tirer
votre épingle du jeu dans le
nouveau marché de l'emploi.

Ces fascicules sont une
production de l'équipe des
projets spéciaux du Service
de l'information de La Presse.

Bonne lecture!

Textes: Danielle Bonneau
Illustrations: Anne Villeneuve

| S O M M A I R E | |
|------------------------------|----|
| Un monde en transition | 2 |
| Un marché qui bouge | 4 |
| Des secteurs intéressants | 5 |
| Qui s'instruit s'enrichit! | 6 |
| Augmentez vos compétences | 8 |
| Des services pour vous aider | 10 |



Vous cherchez un emploi?

Votre Centre local d'emploi est là.



EMPLOI QUÉBEC

Québec

Un monde en transition

Oubliez les emplois à vie et les conventions collectives blindées. Concurrence oblige, les entreprises n'ont pas fini de se réorganiser et de rationaliser leurs effectifs.

La coupable? La nouvelle économie, qu'on appelle aussi l'économie du savoir ou l'économie de l'innovation.

« Ce sont plus que des expressions à la mode, estime Camille Limoges, président du Conseil de la science et de la technologie. Leur signification est convergente, ce qui indique que les choses ont changé. »

La nouvelle économie est une expression passe-partout qui signale l'émergence de nouveaux secteurs liés à des percées dans certains domaines qui ont des répercussions sur d'autres et créent à leur tour de nouveaux secteurs, explique Diane-Gabriel Tremblay, directrice de la recherche à la Télé-Université. Les domaines du biomédical, de la géomatique et du multimédia en sont des exemples.

« Les secteurs pharmaceutique et aéronautique, bien que plus traditionnels, évoluent sans cesse, poursuit-elle. On y intègre de nouvelles façons de faire et d'organiser le travail, de même que de nouveaux équipements. »

Depuis une quinzaine d'années, sur le marché du travail, on assiste à l'émergence de nouvelles règles du jeu. « Les travailleurs sont appelés à changer de plus en plus souvent d'employeur, croit M. Limoges. Et ils devront sans cesse apprendre de nouvelles choses pour assurer leurs nouvelles fonctions. »

L'implantation de nouvelles technologies va s'accélérer encore davantage, prédit-il. « Ce sera de plus en plus impensable de se sentir en sécurité dans sa façon de faire. Les entreprises devront investir davantage dans la for-

mation continue. »

Chaque nouvelle économie crée de nouveaux emplois et de nouvelles occasions, indique l'économiste torontoise Nuala Beck, qui a introduit l'expression « nouvelle économie » à la fin des années 80. « Mais cette fois-ci, ce ne sont pas seulement les emplois qui ont changé, explique-t-elle. C'est où et comment les gens travaillent, de même que ce qu'ils font. La façon dont les gens communiquent entre eux, avec qui ils entrent en contact a aussi évolué. Tout ça a un impact sur la société dans son ensemble. »

Le changement le plus marquant, toutefois, demeure l'augmentation ahurissante du nombre de travailleurs hautement instruits, précise-t-elle. Pour vous donner une idée, sa firme de consultants a calculé qu'au siècle dernier, lors de la révolution industrielle, il y avait 15 personnes instruites par 100 travailleurs. Quatre-vingt-cinq employés se contentaient de suivre les ordres. Lors de l'ère manufacturière, caractérisée par la production de masse (de 1918 jusqu'au début des années 80), le nombre de personnes instruites a augmenté de trois points. Ce qui a suscité d'énormes changements: les gens ont déménagé dans les banlieues, acheté des voitures, ont eu droit à des vacances, etc.

Dans la nouvelle économie, à l'heure actuelle (et non dans 10 ou 20 ans), Mme Beck estime que 49 travailleurs sur 100 ont un haut niveau d'instruction. « Je n'ai pas de mots pour expliquer l'impact que cela aura sur nos vies, s'exclame-t-elle. C'est difficile même d'imaginer les changements considérables que cela va entraîner. » Dans son dernier

livre, *The Next Century: Why Canada Wins*, l'auteure avance même que nous sommes à l'aube d'une nouvelle civilisation. « On remarque des changements significatifs dans un grand nombre de domaines, que ce soit dans la médecine, le génie, la physique, la philosophie, les arts ou la littérature. Il y a une explosion de talents dans différents secteurs. Nous pouvons encore difficilement en imaginer les retombées. »

La clé du succès? Accepter le changement et y être ouvert. « Il ne faut pas hésiter à provoquer les choses, à chercher à se démarquer. Dans la nouvelle civilisation, l'excellence sera récompensée au-delà de nos rêves les plus fous. »

À RETENIR

- La nouvelle économie crée de nouveaux emplois.
- De plus en plus de travailleurs ont un haut niveau d'instruction.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

■ Mines, foresterie, transformation des ressources naturelles.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

Secteurs importants ou appelés à croître au cours des prochaines années
(selon les régions administratives)

■ Régions qui ont connu une baisse de l'emploi ou une croissance de l'emploi inférieure à la moyenne québécoise depuis la dernière récession entre 1992 et 1998*.

■ Régions qui ont connu une croissance de l'emploi semblable à la moyenne québécoise entre 1992 et 1998*.

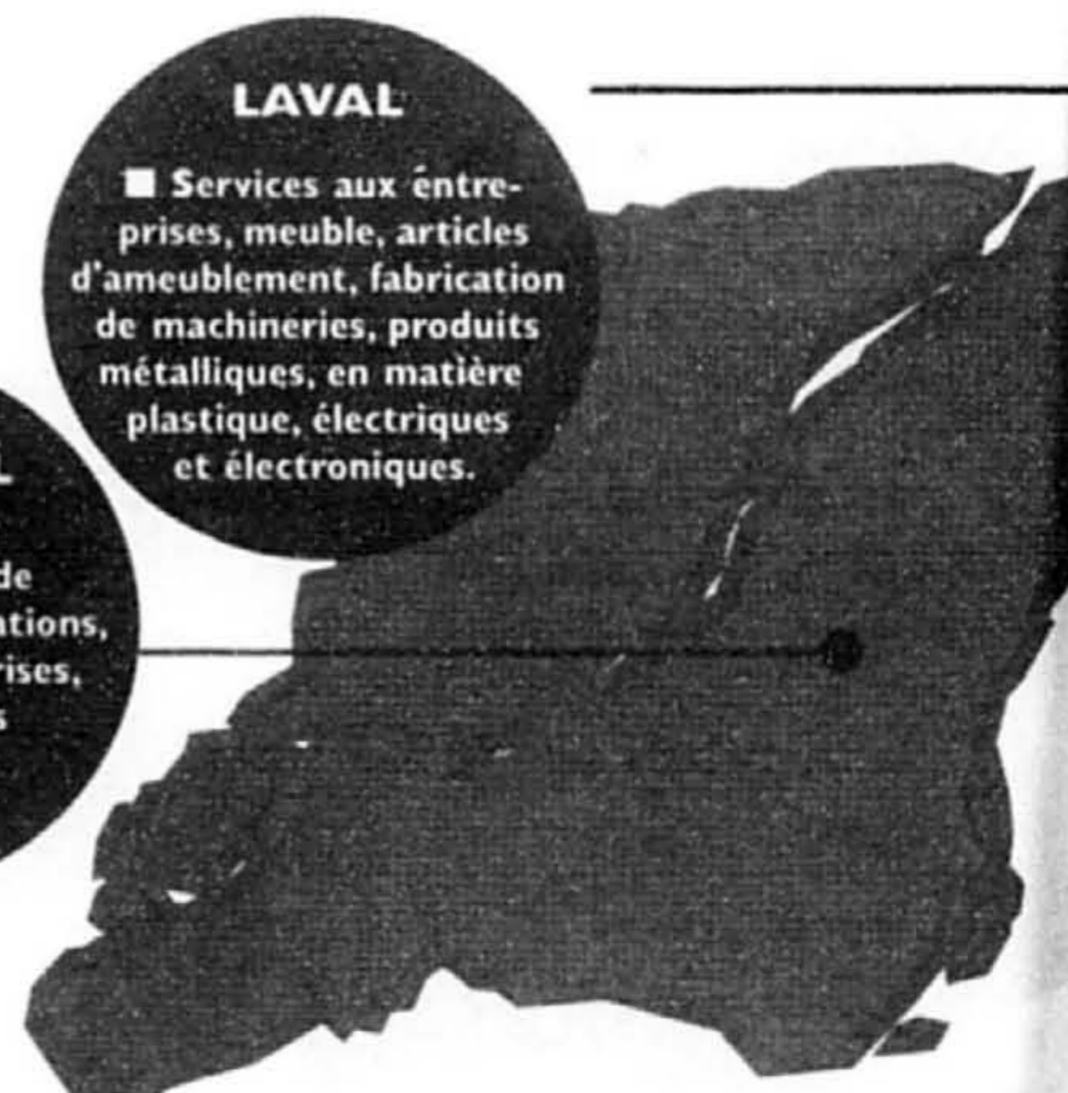
■ Régions qui ont connu une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne québécoise entre 1992 et 1998*.

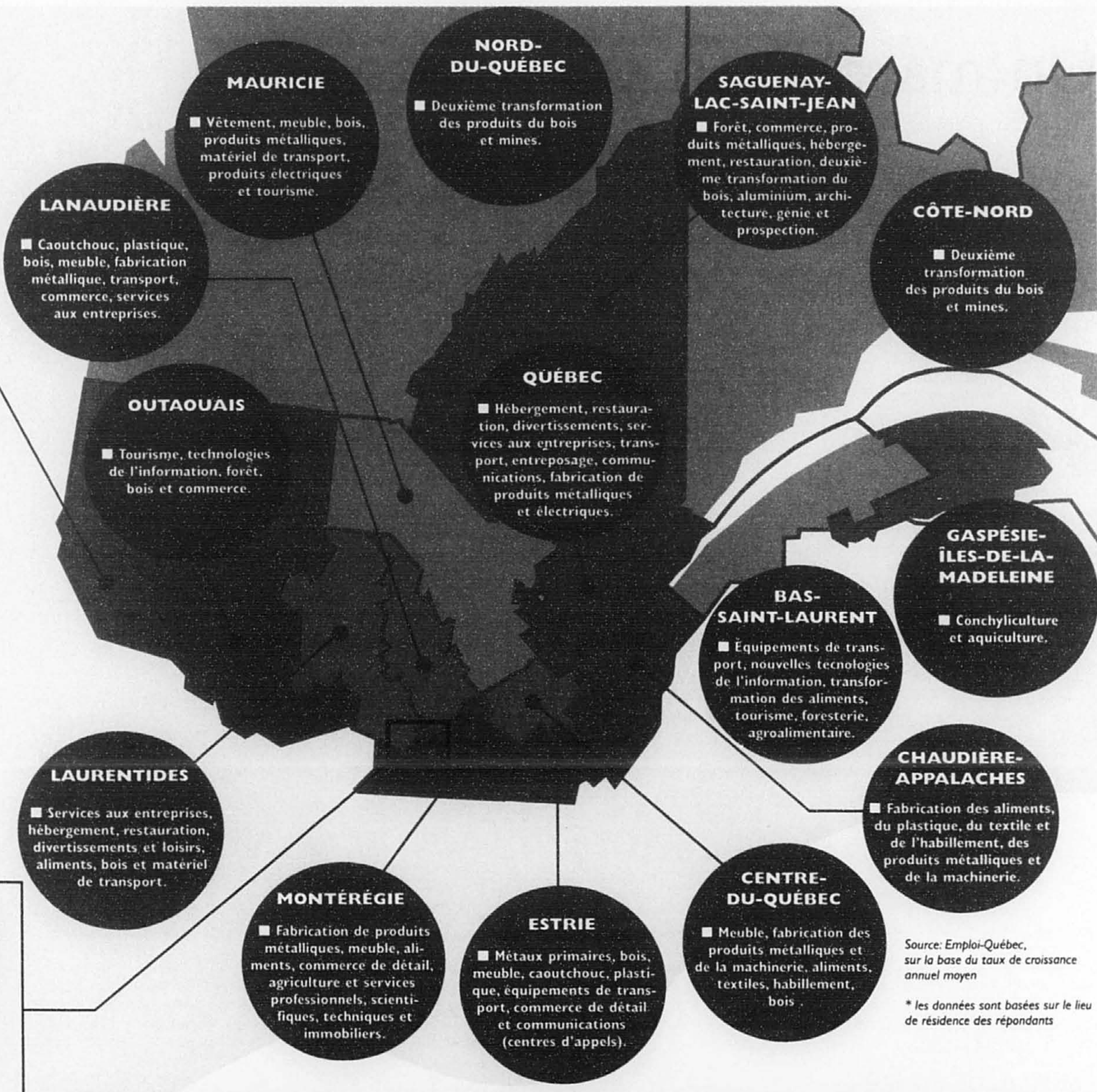
LAVAL

■ Services aux entreprises, meuble, articles d'ameublement, fabrication de machineries, produits métalliques, en matière plastique, électriques et électroniques.

MONTRÉAL

■ Équipements de transport, communications, services aux entreprises, divertissements et loisirs.





Source: Emploi-Québec, sur la base du taux de croissance annuel moyen

* les données sont basées sur le lieu de résidence des répondants

Vous recrutez du personnel?

Votre Centre local d'emploi peut vous aider.



EMPLOI QUÉBEC

Québec

Un marché en constante évolution

Dans les années 50, on exigeait d'une secrétaire qu'elle connaisse la sténo, tape à la machine à écrire, classe des documents et réponde au téléphone. Elle devait être loyale, disciplinée et travaillante.

Aujourd'hui, une secrétaire doit non seulement posséder des connaissances en informatique, en gestion et en comptabilité, elle doit être de plus bilingue (ou trilingue), autonome, responsable et avoir l'esprit critique. La barre à atteindre pour exceller dans sa profession a été haussée dans la plupart des domaines.

Les nouvelles technologies, qui évoluent à un rythme effréné, bouleversent tout sur leur passage. «Quatre-vingt pour cent des technologies que nous allons utiliser dans 10 ans n'ont pas encore été inventées, avance Pauline Brassard, présidente du cabinet Brassard Leblanc Planification, spécialisé dans le développement de carrières. C'est donc très important de pouvoir s'adapter aux changements.»

Luc Lapointe, directeur des réseaux et des programmes francophones à la Fondation canadienne d'éducation économique, abonde dans le même sens. «Quatre-vingt-quinze pour cent des façons de faire les choses ont changé depuis cinq ans, estime-t-il. Cela demande d'acquérir de nouvelles compétences.» On produit toujours des voitures, explique-t-il. Mais les tâches sont effectuées différemment, les matériaux ne sont pas les mêmes et il se fait plus de recyclage.

Des secteurs qui semblaient stagnants au début des années 80 sont parvenus à se restructurer, indique Diane-Gabriel Tremblay. «Des industries comme celles du textile et du meuble ont laissé la production de certains types de produits aux pays moins industrialisés et se sont



mises à offrir des produits plus complexes à fabriquer. Elles ont changé leur équipement de production et formé davantage leur main-d'œuvre.»

Tout est informatisé, précise François Laverdure, économiste chez Emploi-Québec. «Dans les banques, par exemple, les caissières sont appelées à disparaître. Leurs fonctions vont changer et elles seront plus orientées vers le service à la clientèle. Pour faire des choses que les ordinateurs ne peuvent pas faire.»

Les caractéristiques du marché du travail changent constamment et un même emploi nécessite l'acquisition de com-

pétences différentes, indique Bernard Matte, d'Emploi-Québec. Lui-même, dans le cadre de ses fonctions, a dû maintes fois s'adapter.

«Il y a 15 ans, un économiste faisait des saisies de données sur des cartes perforées, se rappelle-t-il. On ne faisait que calculer des régressions à la main. C'était trop long d'entrer les données sur un ordinateur, il fallait faire la file! Aujourd'hui, il n'y a plus un économiste qui calcule à la mitaine. Il y a tellement d'information disponible, on n'a qu'à peser sur un bouton pour y avoir accès. Au lieu de rechercher l'information, on analyse les résultats, on syn-

thétise les données et on les interprète. Ce qui ne fait pas appel du tout aux mêmes compétences. Les connaissances de base sont les mêmes, mais les applications sont complètement différentes.»

Pour progresser sur le marché du travail, il faut donc désormais être polyvalent... et être ouvert au changement.

À RETENIR

- Les nouvelles technologies bouleversent le marché de l'emploi.
- Ces changements nous obligent à acquérir de nouvelles compétences.

Plusieurs secteurs intéressants

Selon le Conseil de la science et de la technologie, les emplois reliés au génie et aux sciences naturelles (chimie, physique, biologie, etc.) croissent trois fois plus vite que la moyenne.

Pour mettre toutes les chances de leur côté, les jeunes doivent donc continuer d'étudier après l'école secondaire, recommande le président de l'organisme, Camille Limoges.

Que faire si de longues études ne nous tentent pas? Les différentes industries n'ont pas seulement besoin de diplômés universitaires, précise M. Limoges. Dans plusieurs secteurs, il y a un manque de bons techniciens, qui sont formés dans les cégeps. Bernard Matte, qui chapeaute la Direction du plan et de l'information sur le marché du travail chez Emploi-Québec, identifie plusieurs secteurs gagnants: l'informatique, l'aéronautique, le matériel électronique, l'industrie pharmaceutique et les divers services aux entreprises (services de génie dans certains domaines particuliers, comptables, conseillers en gestion, etc.).

« Mais il ne faut pas se limiter à ces secteurs, insiste-t-il. Il y a beaucoup de fluctuations et tout dépend du moment où on considère les différents domaines. Il y a eu un revirement, par exemple, dans le secteur du vêtement, qui est maintenant très compétitif. Il faut cibler des créneaux dans lesquels il y a un avenir à moyen terme. »

À cause du vieillissement de la population, un secteur appelé à croître est celui de la culture, du tourisme, de la restauration, du divertissement et des loisirs, estime-t-il.

Selon François Cartier, président et éditeur des éditions Ma Carrière, les domaines du multimédia, de la biotechnologie et de l'informatique sont à la mode. Mais il a lui aussi des réserves.



« C'est vrai que de 1994 à 1997, l'industrie de la biotechnologie

a doublé ses effectifs. Mais ce domaine n'emploie que 13 000 personnes au Canada. La biotechnologie, aussi, est un domaine très pointu. Quant à l'informatique, il y a une forte demande, mais pour des concepteurs de logiciels, des analystes et des programmeurs, qui sont tous très spécialisés. »

Or plusieurs autres domaines offrent de belles perspectives d'emploi et ont besoin de diplômés, indique-t-il. On trouve d'ailleurs dans *Le Guide pratique des carrières d'avenir au Québec*, publié aux éditions Ma Carrière, les 120 formations et leurs métiers les plus prometteurs en 1999.

« Surtout, lorsque les jeunes planifient leur carrière, il faut qu'ils s'assurent d'aimer ce qu'ils vont faire, recommande Bernard Matte. Ils doivent ensuite obtenir leur diplôme. C'est très important. »

Des notions en informatique, peu importe le domaine choisi, ne nuisent pas non plus, précise Camille Limoges. Pour réussir, mieux vaut avoir plus d'une corde à son arc.

À RETENIR

- Il faut cibler les secteurs en développement.
- Attention, le marché évolue rapidement.

Les grands perdants: les travailleurs manuels

Les emplois qui exigent un niveau plus élevé de connaissances ont beaucoup augmenté au cours des 15 dernières années, au détriment des emplois manuels. Le gros de l'emploi est encore concentré dans les catégories des services (comme les barbiers, coiffeuses, policiers, guides touristiques) et de la production de biens (comme les fermiers, manœuvres et machinistes), indique Christian Dea, un des directeurs du Groupe de recherche appliquée au ministère du Développement des ressources humaines du Canada.

En 1996, celles-ci représen-

taient respectivement 17,3% et 27,8% des emplois. Mais les travailleurs manuels souffrent le plus des changements survenus dans l'économie. « Le secteur de la production de biens est le seul à être touché négativement par l'automatisation et l'informatisation, précise-t-il.

« Beaucoup de travailleurs ont été remplacés par des processus automatisés. Généralement moins qualifiés et moins scolarisés, ils ont plus de difficultés à réintégrer le marché du travail. Leur taux de chômage tend à être plus élevé. » Souvent, ces personnes ont plus de 45 ans et ont travaillé

longtemps chez le même employeur. Le défi pour se replacer les pieds est de taille. En 1998, toujours selon Statistique Canada, la durée moyenne du chômage était de 30,9 semaines chez les 15 ans et plus. Chez les 45 ans et plus, elle était de 37,3 semaines, révèle André Grenier, d'Emploi-Québec.

Les personnes de 55 à 64 ans plus éduquées figuraient par ailleurs en plus grand nombre parmi la population active: 58,9% de ceux qui étaient diplômés universitaires travaillaient, comparativement à 32,4% de ceux qui ont étudié de 0 à 8 ans.

Qui s'instruit s'enrichit !

Votre neveu a terminé ses études au cégep et s'est trouvé un emploi comme vendeur chez Réno-Dépôt. Un scandale? Non. Car il faut de plus en plus de connaissances pour se tailler une place sur le marché du travail.

« **L**e commerce de détail est un des secteurs qui ont le plus été changés par la technologie, indique Yves Fortier, économiste chez Emploi-Québec. Les magasins à grande surface comme Réno-Dépôt et Wal-Mart peuvent facilement mettre à jour leur inventaire et vite cesser d'offrir ce qui ne se vend pas. C'est la base de leur succès. Or les employés qui y travaillent doivent pouvoir gérer les nouveaux instruments et être forts en chiffres. Ils doivent aussi établir un bon contact avec la clientèle et servir de conseillers techniques. »

Les employeurs, qui ont l'embaras du choix, préfèrent embaucher du personnel plus qualifié, qu'ils ne paieront pas nécessairement plus cher. Car ces employés peuvent contribuer

davantage à l'entreprise.

« La moitié des nouveaux emplois requièrent un diplôme universitaire, même si ce n'est souvent pas vraiment nécessaire, souligne Pauline Brassard. Mais les employeurs ont beau jeu. »

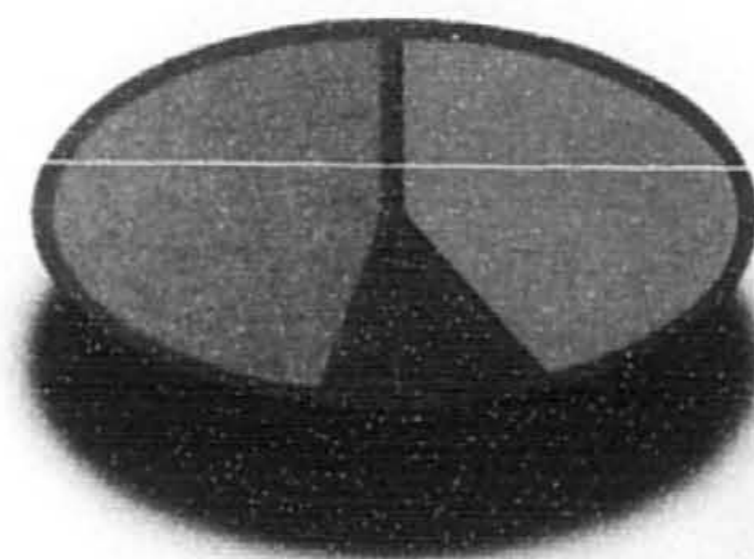
Selon Yves Larocque, économiste chez Emploi-Québec, les gens plus scolarisés peuvent se trouver un emploi plus facilement et ce, pour plusieurs raisons : « À mesure qu'ils avancent dans leur scolarité, ils peuvent travailler dans un nombre gran-

dissant de secteurs. Ils acquièrent le sens de l'organisation, l'esprit d'équipe et peuvent davantage s'adapter à différentes situations. Ils sont aussi plus habiles avec les nouvelles technologies. »

Les Québécois semblent avoir compris ce message. De 1990 à 1998, le nombre de diplômés universitaires a augmenté de 60%. Ils ne se sont pas tous trouvés un emploi de niveau universitaire, mais le niveau de chômage de ce groupe est le moins élevé.

Pour se trouver un emploi stable et payant, il faut avoir terminé au moins une formation, que ce soit une formation professionnelle au secondaire, une technique au cégep ou un diplôme universitaire. C'est la clé du succès, estime François Cartier.

« Avant, dans des secteurs comme le meuble ou le textile, on embauchait des jeunes qui n'avaient pas terminé leur secondaire V ou leur cégep et n'avaient pas acquis un métier. Ils pouvaient y faire carrière, explique-



SITUATION FACE AU MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ (en 1998)

Inférieur au diplôme secondaire (29 % de la population)

Diplôme secondaire (24 % de la population)

■ En emploi
■ En chômage
■ Inactifs

Ensemble de la population de 15 à 64 ans

Depuis 1995, au Québec, les travailleurs ayant effectué des études postsecondaires sont plus nombreux que les travailleurs qui détiennent un diplôme d'études secondaires ou ne l'ont jamais obtenu. Le fait d'avoir été assis plus longtemps sur les bancs d'école leur procure un net avantage, puisque le taux de chômage diminue à mesure que le niveau de scolarité augmente.

Des outils modernes et des conseils
judicieux pour votre recherche d'emploi

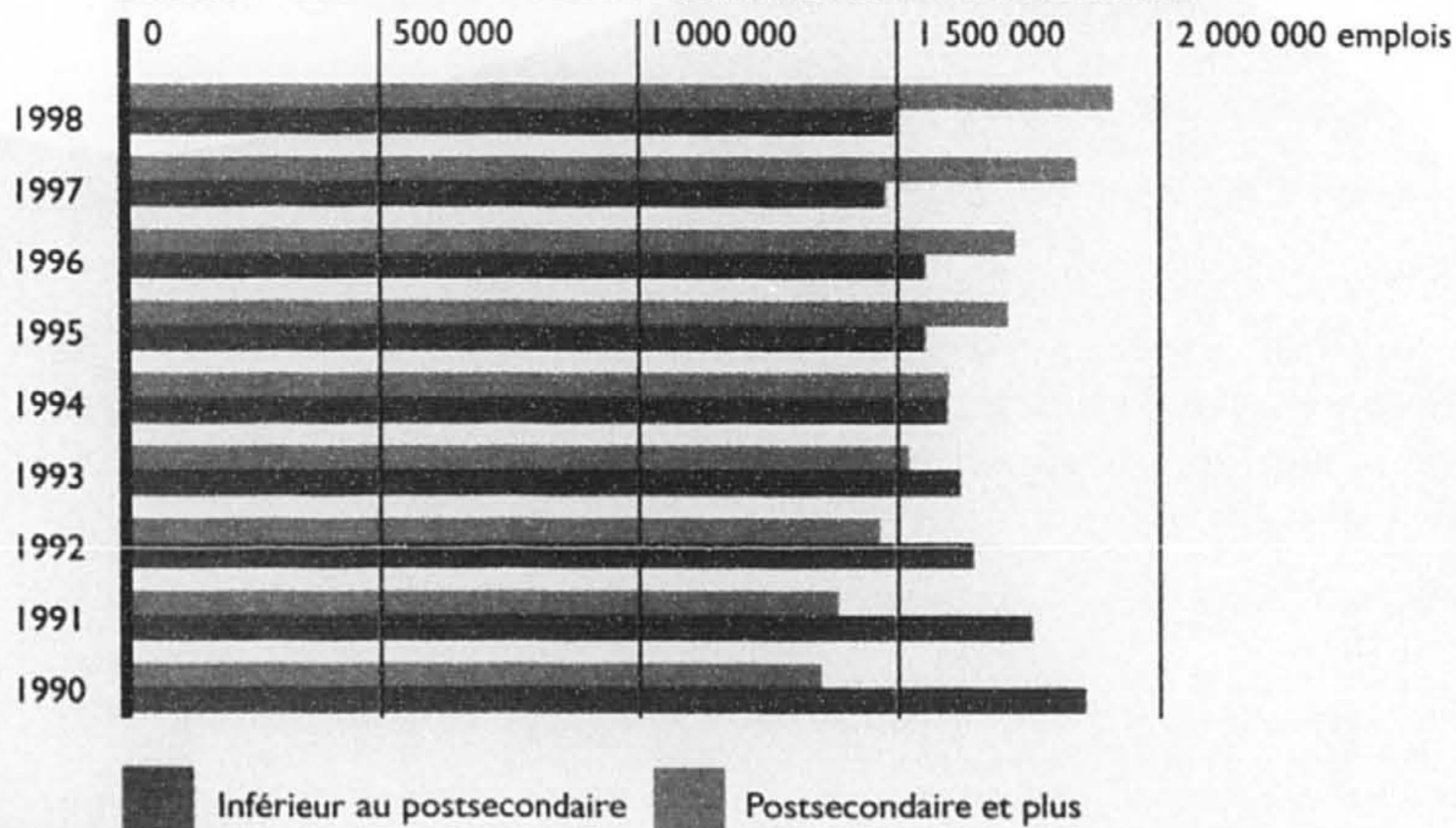
A votre disposition au Centre local d'emploi



EMPLOI-QUÉBEC

Québec

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ



Certificat / diplôme postsecondaire (32 % de la population)

Diplôme universitaire (15 % de la population)

t-il. Aujourd'hui, on exige des compétences minimales. Plus que jamais, ça prend une formation. On aura toujours besoin d'emballeurs ou de chauffeurs de taxi. Mais lorsque l'économie va mal, les gens les moins qualifiés sont les premiers à en subir les contrecoups.»

Selon lui, chaque année, 43% des jeunes qui étudient, que ce soit au secondaire, au cégep ou à l'université, quittent l'école avant d'avoir terminé une formation reconnue sur le marché du tra-

vail. Ce n'est toutefois que partie remise. Car las de tourner en rond et de vivoter d'une jobine à l'autre, plusieurs retournent sur les bancs d'école. L'âge moyen de ceux qui suivent des cours de formation professionnelle, à l'éducation des adultes, est de 26 ans et demi, souligne M. Cartier.

Les gens plus formés ont plus de chances de se démarquer des autres. Mais ce n'est pas un gage de sécurité absolue, reconnaît Bernard Matte, d'Emploi-Québec. Personne n'est à l'abri d'une pé-

riode de chômage ou d'une mise à pied, dit-il.

Le secret pour s'en sortir le mieux possible? Se mettre à jour et s'initier aux nouvelles technologies. C'est la seule façon de bien tirer son épingle du jeu.

À RETENIR

- La moitié des nouveaux emplois requièrent un diplôme universitaire.
- Les employeurs préfèrent du personnel plus qualifié.

L'essentiel : être à jour ■ Si vous perdiez votre emploi demain matin et que votre patron annonçait votre poste dans un quotidien, êtes-vous certain qu'il vous réembaucherait? ■ Lorsque Jacques Besner pose cette question dans ses ateliers de formation, le silence règne dans la salle. Son but? Secouer les hommes et les femmes d'une quarantaine d'années qui sont installés un peu trop confortablement dans leur emploi. ■ «C'est très important de ne pas dormir sur la «switch», indique le président de la firme de consultants Plani-Carrière. Il faut continuellement être à jour. Je connais un cadre qui gagnait 62 000 \$ par année et qui aujourd'hui vend des stores verticaux. Il n'a pas tenu ses compétences à jour et il est devenu déphasé.» ■ Pour réussir, aujourd'hui, les travailleurs doivent posséder plus de connaissances techniques, souligne Pauline Brassard, présidente du cabinet Brassard Leblanc Planification, spécialisé dans le développement de carrières. Ils doivent aussi acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière. ■ Pour toujours avoir quelque chose à offrir.

Pour connaître les secteurs d'avenir sur le marché du travail...

Passez à votre Centre local d'emploi.



EMPLOI QUÉBEC

Québec

Acquérir de nouvelles compétences

1
Identifiez...
vos compétences

Dans la nouvelle économie, les qualités personnelles des travailleurs revêtent de plus en plus d'importance. Tout change tellement vite, les entreprises recherchent des personnes qui peuvent mettre leurs compétences à profit dans différentes situations.

« **A**uparavant, les employés s'attendaient à ce que leurs employeurs effectuent les tâches associées à leur poste, indique Kurtis Kitagawa, directeur du comité sur les compétences recherchées par les employeurs, mis sur pied par le Conference Board du Canada. Maintenant, ils déterminent les compétences nécessaires pour effectuer le travail. Ce n'est plus ce que les travailleurs font qui importe, mais comment ils le font. »

Il y a sept ans, le Conference Board du Canada a identifié les compétences que la main-d'œu-

vre canadienne devrait posséder. Parmi celles-ci, on compte : la capacité de communiquer, le respect de soi, la confiance, l'honnêteté et l'intégrité, une attitude positive face à l'apprentissage et au changement, l'initiative, la persévérance, le sens des responsabilités, la capacité de fixer des buts et de travailler avec les autres.

Après avoir poussé plus loin sa réflexion, l'organisme prépare un guide pratique qui sera lancé en mai prochain. Le but ? Aider les gens à acquérir des compétences pour qu'ils se trouvent un emploi (s'ils en cherchent un), le gardent, progressent et obtiennent de meilleurs résultats.

Les compétences peuvent être transférées d'un domaine à un autre. Par exemple, un gérant de banque qui perd son emploi ne se trouvera probablement pas un poste exactement pareil dans une autre institution financière. Mais beaucoup de portes s'ouvrent à lui parce qu'il possède des compétences comme l'esprit d'équipe, l'initiative et la capacité de communiquer.

De plus en plus d'entreprises déterminent les compétences qu'elles recherchent chez leurs employés et mettent en place des programmes de formation pour aider les travailleurs à acquérir celles qui leur font défaut.

« L'enjeu pour les compagnies est d'aider leurs employés à ac-

- je parle, lis et écris le français; je parle anglais
- J'utilise un ordinateur
- Je navigue sur le Net pour faire des recherches
- J'envoie du courrier électronique
- Je suis retournée aux études après la naissance de ma fille
- Je persévère pour accomplir le travail
- Je peux faire plusieurs choses à la fois (élever ma fille, étudier et aller travailler à l'heure)
- Je suggère des solutions pratiques
- Je comprends l'importance de plaire aux clients
- Je collabore bien avec mes collègues de travail

quérir des compétences qui vont stimuler la croissance de leur carrière et favoriser la compé-

Un bilan : pour maintenir le cap

« Si au cours des 12 derniers mois vous n'avez pas accompli trois ou quatre nouvelles réalisations, si vous n'avez pas acquis une ou deux nouvelles compétences et si vous n'avez pas établi cinq à dix nouvelles relations d'affaires qui vous permettent de rester branché avec l'évolution de votre milieu, vous êtes en sérieux danger », avertit Jacques Besner, professeur et président de la firme Plan-Carrière, qui effectue de la formation.

Selon lui, le succès des entreprises et de tous les individus qui sont sur le marché du travail dépend de leurs compétences respectives. Or celles-ci sont de plus en plus « biodégradables ». « Elles deviennent vite dépassées, fait-il remarquer. Il est donc important de les tenir à jour par des lectures, des rencontres, des expériences, de cours, etc. »

Même quand on a un emploi, il faut être vigilant et gérer sa carrière de façon active, précise-t-il. Il recommande d'imiter les entre-

prises, qui font annuellement leur budget et leur plan d'affaires, et de faire chaque année un bilan. Pour voir où on s'en va et si on est toujours au fait des nouvelles tendances.

Un peu comme à la Bourse, notre portefeuille de compétences est à la hausse ou à la baisse. Il n'est jamais stable à vie, souligne de son côté Lionel Arsenault, qui est à la tête d'une firme de consultation en développement des compétences. « Les compétences se modifient tous les cinq à sept ans, estime-t-il. On a donc intérêt à les renouveler pour rester à niveau avec le marché de l'emploi. »

Il y a une quinzaine d'années, par exemple, un contremaître devait donner des ordres, avoir de la poigne. Aujourd'hui, on s'attend à ce qu'il guide les employés pour favoriser l'apprentissage. « Les vieux contremaîtres trouvent ça très difficile », soutient M. Arsenault. Il recommande lui aussi de faire régulièrement un bilan : pour savoir où nous en sommes par

rapport à la trajectoire à suivre... et ne pas s'asseoir sur nos lauriers. « Cela nous permet d'identifier nos forces et de voir les faiblesses sur lesquelles nous devons travailler », dit-il. Dans un marché compétitif où les employeurs ont beau jeu, ce sont nos qualités personnelles qui nous permettent de nous démarquer et de décrocher un emploi, précise-t-il.

« Les employeurs ont rehaussé leurs critères de sélection. Les diplômes, les connaissances et les habiletés des candidats ne représentent que la pointe de l'iceberg. Dorénavant, les entreprises veulent aussi que les employés soient fiables, autonomes, polyvalents, débrouillards, qu'ils puissent travailler en équipe, etc. C'est ce que j'appelle la partie submergée de l'iceberg. Or c'est la partie submergée de l'iceberg qui a fait couler le *Titanic*. Si on ne fait pas attention, ce principe peut s'appliquer aussi aux carrières, aux vies humaines et aux entreprises. »

COMMENT MARIE ...ET VOUS POUVEZ AMÉLIORER VOS COMPÉTENCES

2

Évaluez... vos succès et vos difficultés

- Mon patron au studio de photographie appréciait que je puisse résoudre efficacement des problèmes sans le déranger
- Mes amis me disent souvent que je suis très organisée
- J'ai reçu des commentaires positifs concernant mes relations avec les clients
- Je manque de confiance en moi, surtout après avoir subi tant de rejets au cours des trois derniers mois

3

Planifiez... des activités pour améliorer vos compétences

- Songer au type de travail que j'aimerais vraiment faire
- Parler avec des parents, des amis et des connaissances qui font ce type de travail; me renseigner pour savoir concrètement ce que réserve ce travail
- Considérer de façon positive les qualités que je possède déjà pour accomplir ce travail
- Regarder honnêtement où je dois m'améliorer
- Faire une liste des choses que je peux faire pour améliorer mes compétences dans certains domaines précis

4

Augmentez... vos compétences

- Chercher des employeurs possibles et leur montrer ce que je peux faire pour leur entreprise
- Ne pas être affectée par les rejets; en tirer des leçons pour faire mieux la prochaine fois
- Saisir les occasions de faire des choses que je peux faire (surtout de nouvelles choses) pour améliorer mes compétences

5

Donnez et recevez du feed-back

- Demander l'opinion de personnes qui seront honnêtes avec moi et me diront ce que je peux faire pour m'améliorer
- Accepter les commentaires et les percevoir comme des occasions d'apprendre et de m'améliorer
- Faire les choses que je peux pour m'améliorer et recevoir d'autres commentaires

■ Âgée de 29 ans, Marie cherche pour la première fois un emploi à temps plein. Elle a élevé seule sa fille et a travaillé à temps partiel, notamment comme caissière dans une épicerie et assistante d'un photographe, pour payer ses études universitaires en psychologie. Elle n'a jamais choisi une carrière bien précise, mais elle savait qu'elle pourrait obtenir éventuellement un emploi payant si elle étudiait davantage.

Elle a postulé plusieurs emplois et a passé quelques entrevues, mais après trois mois, elle est découragée.

Que peut-elle faire pour améliorer ses chances d'être engagée? Voici la marche à suivre recommandée par le Conference Board du Canada*.

* En mai 2000, le Conference Board du Canada lancera un guide pratique pour aider à acquérir les compétences recherchées par les employeurs. Celui-ci sera publié par les éditions McGraw-Hill Ryerson.

tivité de l'entreprise», souligne Jane Coppenrath, associée principale chez Robert Coppenrath & associés/Technomédia, une firme qui se spécialise dans l'implantation de compétences dans des entreprises privées et publiques.

Molson, par exemple, a identifié les deux compétences que tous ses cadres doivent avoir : le leadership (motiver, savoir diriger) et la pensée stratégique (pouvoir communiquer la vision de l'entreprise et penser à des stratégies futures). Celles-ci s'ajoutent aux sept compétences que la compagnie souhaite retrouver chez tous ses employés en général (être orienté vers le client, communication interpersonnelle, etc.)

Les entrepreneurs qui sélectionnent leurs employés en fonction de leurs compétences et contribuent à leur développement en retirent beaucoup d'avantages, indique Roger Hébert, président du comité ressources humaines de la chambre de commerce du Montréal métropolitain. L'organisme vient d'effectuer un sondage auprès de ses membres pour identifier les dix

compétences les plus susceptibles de contribuer au succès des entreprises (la capacité de communiquer, la volonté d'apprendre, l'initiative et la persévérance viennent en tête de liste).

Dans un dépliant qui sera lancé le mois prochain, la chambre de commerce expliquera en détail chacune des dix compétences et présentera les bénéfices qu'en retirent les entrepreneurs qui les ciblent. Les compagnies pourront ainsi s'assurer, entre autres, que leurs employés correspondent mieux à leurs besoins, précise M. Hébert.

La possibilité d'améliorer ses compétences plaît à bon nombre d'employés, estime Mathieu Alarie, consultant adjoint chez Robert Coppenrath & associés/Technomédia. «À la suite des deux dernières crises économi-

ques, il y a eu beaucoup de mises à pied massives, explique-t-il. Les gens réalisent qu'il n'y a plus d'emplois à vie.»

C'est à leur avantage d'acquérir de nouvelles compétences : pour obtenir de meilleurs résultats au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent... ou se placer plus facilement ailleurs.

À RETENIR

- Il est important de bien connaître et d'améliorer ses compétences.
- Les employeurs recherchent du personnel dont les compétences correspondent à leurs besoins.

Des services regroupés SOUS un toit!

Les ratés d'Emploi-Québec ont défrayé la manchette tout l'été. Un déficit de 80 millions encouru au cours de sa première année d'activité, de même que sa volte-face concernant la formation promise puis refusée à 4800 sans-emploi ont fait couler beaucoup d'encre.



Photo : Rémi Lemée, La Presse

L'organisme gouvernemental, qui fait face à une réorganisation importante, continue malgré tout d'offrir des services aux chercheurs d'emploi. De fait, depuis le 1^{er} avril 1998, à la suite de la fameuse entente conclue entre Québec et Ottawa, tous les services en matière d'emploi sont centralisés et découlent d'Emploi-Québec, qui fait partie du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Les services qui étaient offerts dans les 129 centres Travail-Québec, les 51 bureaux de la Société québécoise de la main-d'œuvre et les 72 bureaux du ministère du Développement des ressources humaines du Canada, sont maintenant regroupés dans les 151 centres locaux d'emploi (CLE), de la province.

Développement des ressources humaines Canada demeure responsable de certains programmes destinés à des clientèles particulières comme les jeunes, les autochtones et les personnes handicapées. Mais dorénavant, les chercheurs d'emploi, qu'ils soient prestataires de l'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu, qu'ils soient étudiants ou qu'ils se trouvent déjà sur le marché du travail, doivent se tourner

vers les centres locaux d'emploi pour avoir accès aux différents services qui leur sont destinés.

Le but ultime? « Mettre de l'ordre dans les mesures et les programmes, mettre fin à certains doublages et décloisonner les différentes clientèles », explique Réjean Turbide, directeur général adjoint des opérations de la Métropole, chez Emploi-Québec.

Tous les chercheurs d'emploi peuvent consulter les offres d'emploi affichées dans les guichets info-emploi. À mesure que les salles multiservices sont aménagées dans les CLE, ils sont aussi invités à consulter et utiliser les différents outils mis à leur disposition pour faciliter leur recherche (répertoires des employeurs de la région, ordinateurs avec accès à Internet, téléphones, photocopieurs, télécopieurs, etc.)

Certaines clientèles, par ailleurs, peuvent rencontrer un agent d'aide à l'emploi, qui effectuera une première évaluation de leurs besoins et recommandera différents services pour

qu'elles puissent, selon le cas, mieux se connaître, évaluer leurs besoins de formation, etc. Ces personnes seront le cas échéant référées à des organismes communautaires mieux placés pour les aider.

Emploi-Québec offre aussi des services aux entreprises. Celles-ci sont notamment invitées à l'appeler pour signaler leurs offres d'emploi. « S'il y a correspondance, nous effectuons le lien entre l'offre et la demande », souligne Smail Bouikni, directeur général adjoint du développement de l'emploi chez Emploi-Québec.

L'organisme devra faire des choix difficiles au cours des prochains mois. Chose certaine, il ne sera pas aussi généreux que par le passé.

À RETENIR

- Il y a maintenant 151 centres locaux d'emploi au Québec.
- Emploi-Québec offre ses services aux chercheurs d'emploi et aux entreprises.

Des références ■

Téléphone :
(418) 643-4721 – Québec
(888) 643-4721 – ailleurs au Québec

■ **Site Internet (avec accès aux offres d'emploi) :**
<http://emploi.mss.gouv.qc.ca>

À surveiller, mercredi ■ Pour trouver le travail qui nous convient, il faut d'abord et avant tout prendre la voie qui correspond à nos intérêts et nos aptitudes. Pour faire les bons choix, il faut donc bien se connaître. Pour ce faire, nous vous proposons quelques exercices dans le prochain fascicule de la série Modes d'emploi, publié mercredi prochain.

■ Bonne réflexion.

Votre calendrier pour l'automne

Plusieurs événements sont prévus cet automne pour les chercheurs d'emploi et les entreprises. Des salons, des foires, des colloques seront organisés un peu partout dans la province. Emploi-Québec participera à la plupart de ces événements. Afin de vous aider à établir votre calendrier, nous avons préparé le tableau ci-dessous. Vous n'avez qu'à cocher les cases qui vous intéressent.



SALONS

Événement

- Salon Éducation Emploi Jeunesse 1999 — «Un futur à construire»
- Salon de l'information et de l'emploi
- Salon de l'emploi de l'ouest de l'île de Montréal
- Salon national de la petite entreprise, du travail autonome et de l'emploi
- Salon national de l'éducation
- Salon de l'informatique et du multimédia
- Salon Info-Service
- Salon de l'emploi et de l'entrepreneursip

Lieu

- Centre de foires de Québec — Parc Expo-Cité
- Polyvalente Albert-Carrier, Thetford Mines
- Holiday Inn, Pointe-Claire
- Palais des congrès, Montréal
- Place Bonaventure, Montréal
- Complexe La Saguenéenne, Chicoutimi
- Colisée de Rimouski
- Polyvalente Lavigne, Lachute

Dates

- 29-31 octobre 1999
- 29 octobre 1999
- 24-25 septembre 1999
- 26-28 novembre 1999
- 14-17 octobre 1999
- 30 sept. - 2 octobre 1999
- 22-24 octobre 1999
- 22-23 octobre 1999

FOIRES DE L'EMPLOI — Événements au cours desquels on favorise le jumelage employeurs-chercheurs d'emploi

Événement

- Foire de l'emploi - Destination Emploi - Ste-Thérèse
- Foire de l'emploi - Pays d'en haut, Laurentides - Ste-Agathe
- Foire de l'emploi - Pays d'en haut, Laurentides - Ste-Adèle
- Rallye Exploit-emploi
- Rallye Exploit-emploi
- Journée Priorité Emploi

Lieu

- Centre Multiservices, 125 rue Beauchamp
- CLE Ste-Agathe, 26 boul. Morin
- CLE Ste-Adèle, 400 boul. Ste-Adèle
- Centre commercial Laval
- Centre commercial Duvernay
- Cégep de Granby

Dates

- 24-25 septembre 1999
- 16 octobre 1999
- 16 octobre 1999
- 8-9 octobre 1999
- 15-16 octobre 1999
- 2 octobre 1999

COLLOQUES ET AUTRES ÉVÉNEMENTS

Événement

- Colloque international Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels
- Colloque En affaires... pour y rester!
à l'intention des nouveaux entrepreneurs
- 35^e Mondial des métiers,
compétition internationale des métiers et techniques
- Journée de l'emploi, à l'intention des entreprises
- Emploithon

Lieu

- Renaissance hôtel Du Parc, Montréal
- Club de golf de Lévis
- Stade olympique, Montréal
- Université du Québec à Chicoutimi
- Carrefours Jeunesse-emploi à
Chicoutimi, Jonquière et La Baie

Dates

- 11-13 novembre 1999
- 30 octobre 1999
- 11-14 novembre 1999
- 24 novembre 1999
- 2-3 novembre 1999

Les guichets Info-emploi... une banque
d'emplois au bout des doigts



EMPLOI-QUÉBEC

Accessibles à votre Centre local d'emploi

Québec



Objectif: emploi

Nos priorités

- Permettre aux personnes sans emploi d'intégrer le plus rapidement possible le marché du travail dans un emploi durable
- Aider les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines pour le maintien et la création d'emplois

Des outils efficaces

- Des équipements informatiques pour préparer votre curriculum vitae et vos demandes d'emploi
- De l'information sur le marché du travail et sur ses exigences
- Les guichets Info-emploi: une banque d'emplois... au bout des doigts
- Un service de placement électronique, pour aider les employeurs à recruter du personnel

Des services personnalisés

- L'identification des besoins des personnes et des entreprises
- L'aide individuelle à la recherche d'emploi
- L'orientation et la formation
- L'aide conseil aux entreprises

Un réseau près des gens

- 151 centres locaux d'emploi (CLE) répartis sur le territoire québécois

Région de Québec: (418) 643-4721
Ailleurs au Québec: 1 888 643-4721
Site Internet: <http://mss.gouv.qc.ca>


EMPLOI-QUÉBEC

Québec 

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 à 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 d'assurance-emploi, dont le Canada est responsable.