

LES AFFAIRES

Cahier
spécial



GROUPE
PROFICOM

Firme de gestion-conseil

- Plan d'activité de formation
- Planification de la main-d'œuvre
- Datation / sélection de personnel
- Renforcement des habiletés de gestion

Pour plus d'information

Luc Paré

514-845-7875
ou 1-800-804-7875

Quinze projets majeurs unissant le secteur privé et les établissements d'enseignement seront bientôt lancés au Québec p. B2

La loi 90, qui force les entreprises à consacrer au moins 1 % de leur masse salariale à la formation, favorise l'émergence du courtage dans le domaine de la formation p. B5

Formation et perfectionnement

Les cadres sont les premiers bénéficiaires

Le Québec accuse toutefois beaucoup de retard sur les États-Unis

Michel
De Smet

Ce sont les cadres qui, individuellement, sont les plus choyés par leur employeur pour le nombre d'heures de formation reçues. Ainsi, en 1997, le personnel de la haute direction au Québec a bénéficié en moyenne de 29 heures de formation, les cadres supérieurs et les professionnels de 28 heures et les cadres intermédiaires de 27 heures.

En comparaison, les employés des services à la clientèle ainsi que ceux au soutien administratif n'ont reçu respectivement que 19 et 18 heures de formation l'an dernier.

C'est ce qui ressort d'une enquête rendue publique en mai dernier par la firme d'analyse et de planification marketing Zins Beauchesne et associés pour le compte de l'Association des entreprises privées de formation (AEPF).

Le sondage a été mené par la poste auprès de 420 entreprises et organismes avec un taux de réponse de 48 %. Il s'agissait d'organisations comptant 20 salariés et plus dont le chiffre d'affaires dépassait 1 M\$. Les résultats obtenus ont ensuite fait l'objet d'une projection sur

l'ensemble de l'industrie de la formation au Québec

« Au total, le nombre d'heures moyen a baissé si on le compare avec une enquête similaire que nous avons publiée il y a deux ans. Il est passé de 28 heures à 22 heures. En revanche, le nombre moyen d'employés ayant reçu de la formation a fait un bond de 296 en 1995, à 525 l'an dernier », explique Pierre Lefebvre, responsable de l'enquête pour l'AEPF et président des Systèmes de productivité DEVCOM.

M. Lefebvre constate que, globalement, plus d'entreprises forment plus de monde, mais moins longtemps. Un constat qui ne s'applique toutefois pas aux cadres. Il fait remarquer que, déjà lors du sondage de 1995, cette catégorie de travailleurs figurait en tête du classement pour le nombre d'heures de formation reçues individuellement.

« Il n'est toutefois pas sûr qu'il faille en tirer une conclusion définitive. Dans une entreprise, l'enveloppe budgétaire consacrée à la formation fonctionne généralement à la manière du principe des vases communicants.

« En d'autres termes, la tendance est susceptible de s'in-

verser à tout moment », estime M. Lefebvre.

Retard sur les Américains

Comme c'est le cas dans bien d'autres domaines, les tendances en formation suivent, avec un décalage de quelques années, celles observées chez nos voisins du Sud. En traçant un parallèle avec une enquête similaire menée chaque année aux États-Unis, M. Lefebvre note que c'est au chapitre de la formation qui vise le développement du capital humain que le Québec accuse un grand retard.

« Les Américains ont toujours été très forts dans ce domaine. Quand on jette un coup d'oeil sur leur enquête, on constate, année après année, que les programmes portant sur les habiletés de gestion, le leadership et, en général, sur le développement personnel des travailleurs, figurent toujours en tête de leur palmarès. »

L'étude québécoise de 1997 montre que, en ce qui a trait à la popularité des titres de cours, l'utilisation de logiciels arrive en tête - 73,7 % des entreprises ont offert ce type de formation à leurs tra-

vailleurs - suivi du fonctionnement de nouveaux équipements (59,9 %) et du traitement de texte (58 %). Ces cours de formation technique sont, par ailleurs, fortement en hausse par rapport au sondage de 1995.

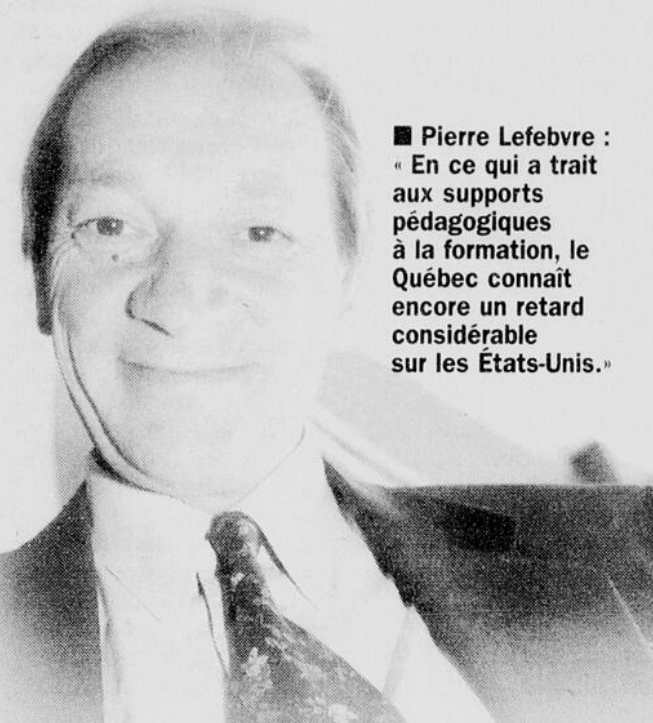
En revanche, les *soft skills*, programmes de formations portant sur le leadership (29,2 %), les relations interpersonnelles (24,2 %) ou le travail d'équipe (24,3), ne réussissent que des scores modestes, le plus souvent en baisse par rapport à l'enquête menée en 1995.

Une exception cependant : l'accueil et l'intégration des nouveaux employés qui fait un bond spectaculaire, passant de 33,2 %, en 1995, à 69,3 % l'an dernier.

Par ailleurs, en ce qui concerne les méthodes et supports pédagogiques utilisés pour la formation, on notera la bonne santé du coaching et du parrainage (pratiqués par 52 % des entreprises québécoises qui ont des activités de formation).

Progression également pour les études de cas (60 %), les jeux (37 %), les cassettes vidéo (44 %) et la formation assistée par ordinateur (42 %)

« Il ne faut malgré tout pas



■ Pierre Lefebvre : « En ce qui a trait aux supports pédagogiques à la formation, le Québec connaît encore un retard considérable sur les États-Unis. »

en déduire que la formation traditionnelle, c'est-à-dire la bonne vieille présentation en classe, est agonisante. En effet, 91 % de nos organisations y ont encore recours. Fait plus étonnant, ce pourcentage monte à 94 % aux États-Unis », souligne M. Lefebvre.

Satisfaction élevée

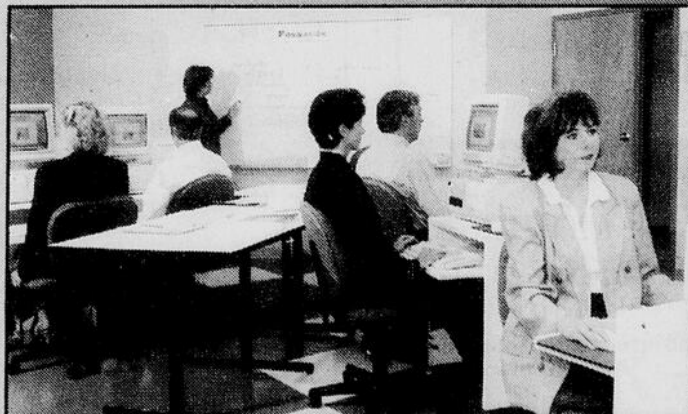
L'enquête met également en évidence la grande satisfaction des clients par rapport aux formateurs privés. Au total, 94 % des organisations se sont déclarées satisfaites (31 % très satisfaites) des maisons de formation privées comparativement à 76 % pour les formateurs publics.

Il est à noter que ce taux de satisfaction est plus élevé que lors du sondage de 1995, alors que les pourcentages étaient respectivement de 86 % pour les formateurs privés et 67 % pour les formateurs publics.

L'étude note par ailleurs que les organisations ont davantage tendance à faire appel à des formateurs externes qu'à des fournisseurs internes. Cette tendance est particulièrement forte pour la formation à la haute direction pour laquelle 71 % des entreprises donnant de la formation font appel à des fournisseurs externes. Constat identique pour les cadres supérieurs (62 %) et intermédiaires (54 %). ■

FORMATION INFO-TECHNIQUE

Augmentez l'efficacité
de vos employés
en investissant
dans leur formation



Dollard-des-Ormeaux
Téléphone: (514) 685-0126

Granby
Téléphone: (450) 378-1499

Longueuil
Téléphone: (450) 646-0126

St-Jean-sur-Richelieu
Téléphone: (450) 348-4519

Vaudreuil - Dorion
Téléphone: (450) 424-0126

www.info-technique.qc.ca

WINDOWS ♦ INTERNET ♦ EXPLORER ♦ FRONTPAGE ♦ NETSCAPE ♦ NOVELL ♦ WINDOWS NT ♦ EXCEL ♦ LOTUS ♦ QUATTRO PRO ♦ WORD ♦ WORDPERFECT ♦ AVANTAGE ♦ ACCPAC ♦ FORTUNE 1000 ♦ ACCESS
FOXPRO ♦ AUTOCAD ♦ CORELDRAW ♦ CC: MAIL ♦ SCHEDULE ♦ OUTLOOK ♦ ACT ♦ MAXIMISER ♦ MS PROJECT ♦ FREELANCE ♦ HARVARD GRAPHICS ♦ POWERPOINT ♦ FRAMEMAKER ♦ PAGEMAKER

Démarrage de 15 projets majeurs de formation à impact régional

Michel De Smet

Quinze projets majeurs unissant secteur privé et établissements d'enseignement verront bientôt le jour au Québec.

Ils sont la résultante de la mise sur pied du Comité du suivi de *Sommet sur l'économie et l'emploi* qui, dans le dossier de la formation professionnelle et technique, avait décidé de créer un Comité de pilotage d'actions prioritaires présidé par la ministre de l'Éducation, **Pauline Marois**.

Phase pilote

Une première phase pilote, baptisée *fast track*, a permis à une soixantaine de projets conjoints entreprise-école d'être soumis à l'attention de la ministre en mars dernier.

« De ce nombre, 15 ont été retenus », a précisé M^{me} Marois en entrevue aux AFFAIRES. Cela ne signifie nulle-

ment que les 45 autres projets soient irrémédiablement rejetés. Ils auront probablement une seconde chance. Disons que les choses se sont passées en accéléré, parce que le temps presse quand il s'agit de formation, et que plusieurs propositions demandaient sans doute à être documentées avec plus de précision. »

Dans la plupart des cas, les projets provenaient des établissements d'enseignement. M^{me} Marois se garde toutefois d'en tirer des conclusions hâtives. Elle n'y voit nullement un désintéressement du secteur privé. « On peut comprendre que les institutions d'enseignement sont en général mieux outillées en ressources humaines pour présenter sur-le-champ des dossiers solidement ficelés », estime la ministre.

Emploi-Québec a également pris une part active dans le choix des candidatures en menant une consultation éclair auprès de ces différentes directions régionales. Cet-

te opération aura permis d'en apprendre davantage sur la pertinence des projets proposés.

Grande variété de projets

Les projets retenus ont en commun leur apport crucial au développement économique de leur région. Pour le reste, ils varient beaucoup par leur envergure autant que par la nature du projet.

Ainsi, le **Cégep de Saint-Félicien**, qui offre un programme de DEC en technologies du milieu naturel, pourra mettre sur pied une formation de courte durée dont le contenu intégrera également des connaissances en tourisme.

Plusieurs entreprises régionales se sont d'emblée déclarées intéressées à embaucher des candidats qui auraient ce type de profil de formation inexistant jusqu'ici.

Par ailleurs, la **Société générale de développement de la forêt publique** s'est déclara-

rée prête à embaucher entre 15 et 18 étudiants dès qu'ils sortiront de ce programme. Le ministère de l'Éducation investira pour sa part 20 000 \$ au maximum pour le développement de ce programme.

À l'autre bout du spectre, on trouve un projet très ambitieux piloté conjointement par l'**Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)** et le **Centre de recherche en informatique de Montréal (CRIM)** qui permettra, dès la première année, de réorienter une centaine d'ingénieurs sans emploi vers des carrières en technologies de l'information (voir en page B10).

Dans ce cas, Québec investira 1,7 M\$ avec la possibilité de prolonger le projet en oc-



■ **Pauline Marois** : « Le *fast track* répond à un besoin pressant d'apporter des solutions rapides à des besoins spécifiques de main-d'oeuvre en région. »

troyant des fonds additionnels pour les deux années suivantes. Emploi-Québec qui avait déjà pris une part active à déterminer la viabilité des dossiers de candidature proposés, sera un partenaire subventionneur dans 12 projets sur 15. Sa participation se

concrétisera généralement par l'achat de formation.

Dans certains cas toutefois, il pourra aussi s'agir d'achat d'équipements. À titre d'exemple, Emploi-Québec financera un laboratoire pour la simulation d'un centre d'appels au **Cégep de Rosemont**. ■

Un code d'éthique pour les formateurs

Prochainement, vraisemblablement au début de l'automne, les activités des formateurs seront soumises à un encadrement déontologique.

Ces nouvelles exigences en matière d'éthique ont pour but, selon **Emploi-Québec**, héritier et responsable de ce dossier depuis la disparition au début de l'année de la **Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM)**, de protéger les employeurs ainsi que les employés de formateurs indéliques ou peu scrupuleux.

Par ricochet, elles auront aussi le mérite de renforcer la crédibilité des maisons de formation qui se distinguent déjà par le sérieux de leurs services.

Pour les responsables de la politique de main-d'oeuvre, un code d'éthique pour les formateurs a pris toute son importance avec l'adoption de la loi 90. Son entrée en fonction a eu pour effet d'encourager la prolifération des demandes d'agrément pour de nouvelles entreprises de formation créant, du même coup, une nécessité de supervision de la part des autorités gouvernementales.

Le futur code de déontologie a été élaboré

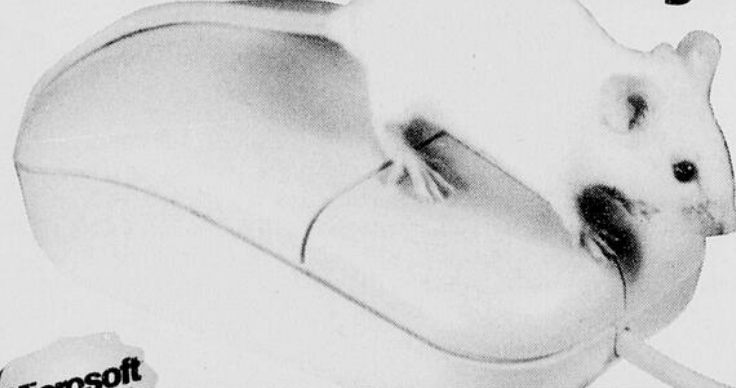
par un comité technique, auquel siègent notamment deux porte-parole des entreprises privées de formation, mis sur pied par la **Commission des partenaires du marché du travail**.

Cet organisme est composé de représentants patronaux et syndicaux, ainsi que des milieux communautaires et de l'enseignement. Créé en juin 1997, il joue désormais un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de main-d'oeuvre.

C'est aussi lui qui aura le pouvoir de sanctionner les entreprises de formation délinquantes lorsque le code entrera en vigueur cet automne. Le code se trouve, depuis avril dernier, entre les mains du Bureau de la réglementation.

Bien que le contenu ne soit pas encore fixé dans sa version définitive, il est acquis que le texte devra préciser les modalités de recours pour les clients qui s'estimeront lésés ainsi que les sanctions allant, dans les cas les plus graves, jusqu'à la suspension, voire le retrait définitif de l'agrément pour la maison de formation. (MDS) ■

Au Collège MultiHexa nos souris suivent toujours le cours des nouvelles technologies



Programmeur-analyste 903-64

incluant la formation Microsoft MCSD

Technicien en micro-informatique 901-91

incluant les formations Microsoft MCP, MCP: SI et MCSE

MULTIHEXA



LE COLLÈGE

LE POUVOIR

DE L'ALLIANCE

QUÉBEC
418.681.0082

MONTREAL
514.288.4392

Date limite d'inscription : 17 août 1998
Début des cours : 31 août 1998

Possibilité d'aide financière
Aide au placement

CHICOUTIMI HULL SHERBROOKE TRACADIE-SHEILA
COLLEGE DE L'ESTRIE
AFFILIÉ AU COLLÈGE MULTIHEXA

<http://www.multiphexa.com>

SESSIONS DE FORMATION — AUTOMNE 1998

COACHING — LEADERSHIP — TRAVAIL D'ÉQUIPE

Faire équipe	27, 28, 29 octobre
L'intelligence émotionnelle au travail	19 et 20 novembre
Leader mobilisateur	3 et 4 décembre
Leaders efficaces	3, 4, 18 novembre et 1, 2 décembre
Devenir coach	24, 25, 26 novembre
Leader flexible	10 et 11 novembre
Formation de facilitateurs en consolidation d'équipe	8 au 11 décembre

Pour connaître le contenu des cours ou pour vous inscrire, communiquer avec Nicholas Campeau

Tél. (514) 284-2622
Fax (514) 284-2625

Loi 90: Actualisation est une firme agréée à la SQDM et à la SOFEDUC, et membre de l'AEPFQ.

Tous nos cours peuvent être adaptés sur mesure aux besoins de votre entreprise.

actualisation

Formateurs et conseillers en ressources humaines depuis 1970
Place du Parc, CP 1142, 300 Léo-Pariseau #705, MtL, Qc H2W 2P4

Cégeps et entreprises font cause commune pour la formation technique

Michel
De Smet

Cet automne, la **Chambre de commerce du Québec (CCQ)** et la **Fédération des cégeps** mèneront une action commune afin de favoriser l'arrimage entre les entreprises et la formation technique.

« Cela prendra de toute évidence la forme d'une tournée dans toutes les régions du Québec, avec pour objectif de consolider les liens entre les cégeps et les entreprises locales », explique **Michel Audet**, président de la CCQ.

L'idée de mieux aligner la formation sur les besoins des entreprises n'est certes pas neuve. Ce qui l'est en revanche, c'est que, l'an dernier, la CCQ a mis sur pied une politique d'action afin de valoriser l'enseignement technique et ses perspectives de carrières.

« On a mis l'accent sur l'information auprès de nos 4 000 membres afin qu'ils soient gagnés à la cause d'engager des stagiaires », ajoute M. Audet.

De son côté, la **Fédération des cégeps** profitera de cette offensive régionale pour promouvoir son plan stratégique intitulé *Miser sur la forma-*



PHOTO: Jean-Guy Paradis, LES AFFAIRES

tion technique.

« Nous avons retenu six grandes orientations. Le succès de plusieurs d'entre elles nécessite absolument que nous entamions une action conjointe avec les entreprises », souligne **Gaëtan Boucher**, président de la Fédération.

Valoriser les formules de stage

La première orientation requiert la collaboration des cégeps et des entreprises. Elle vise à augmenter le nombre d'étudiants inscrits aux programmes d'alternance travail-

études, de stages ou encore d'entreprises d'entraînement.

À cet égard, M. Audet estime qu'il aurait lieu de simplifier les formules d'accueil des étudiants en entreprise. « Du stage d'initiation au stage d'immersion en passant par celui de probation, j'ai dénombré quelque 16 formules différentes. C'est assez pour laisser perplexes nos chefs d'entreprise, même les plus avertis. »

Par ailleurs, M. Audet plaide pour une redistribution des ressources budgétaires. Il pense notamment que le manque de moyens mis à la disposition

des entreprises demeurera un frein à l'augmentation des sta-

■ **Michel Audet :**
« Il est urgent de mettre de l'ordre dans la multiplicité de formules et de stages qui existe actuellement. »

giaires au Québec.

« Nous avons accueilli récemment une délégation patronale norvégienne. Les programmes d'apprentissage école-entreprise peuvent durer trois ans là-bas. Ils nous ont aussi expliqué que l'entreprise et l'établissement d'enseignement se partagent l'enveloppe budgétaire à parts égales. »

Lutte à l'abandon scolaire

Une autre priorité du plan stratégique a trait à la lutte à l'abandon scolaire chez les cégépiens de dernière année. Trop de finissants du secteur technique ne se rendent pas jusqu'à l'obtention de leur DEC, tout simplement parce qu'une entreprise les embauche alors qu'ils ne leur reste qu'un ou deux cours à com-

pléter pour décrocher leur diplôme.

« Dans bien des cas, cela aura des conséquences très négatives sur leur vie professionnelle. L'embauche devrait être conditionnelle à l'obtention du diplôme », déclare M. Boucher.

Parmi les six orientations mises de l'avant par la Fédération des Cégeps, il s'en trouve également dont l'action dépend exclusivement des établissements d'enseignement et, au-delà, du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

C'est notamment le cas en ce qui a trait à la volonté des

cégeps d'harmoniser leurs programmes de formation avec celles du secondaire professionnel. Un autre axe touche à la création de nouveaux programmes spécialisés post-DEC.

« Il s'agit de perfectionnement pour les diplômés du secteur technique. C'est une mise à jour des connaissances dont la durée des programmes varie entre une semaine et six mois. Ces sessions de formation devront témoigner de beaucoup de flexibilité dans leurs horaires afin d'accommoder les étudiants qui seront déjà dans une situation d'emploi », précise M. Boucher. ■

Vous arrive-t-il de ne pas avoir assez de 24 heures par jour ?

Trouvez-vous difficile de concilier travail et vie de famille ?

LA SOLUTION...

**Notre formation...
...notre système**

Plani Total

Planner™

Le centre de formation en techniques de planification d'équilibre de vie et de gestion du temps par priorités.

Formation publiques ou en entreprise. - Agréé à la S.Q.D.M.

Serge Bergeron et Associés inc.

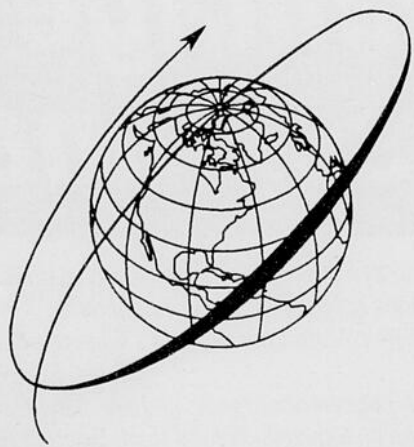
630, rue Jean-Victor Allard, Trois-Rivières (Québec) G8Y 5M8

Téléphone: (819) 371-9689 / Télécopieur: (819) 373-4839



Le Groupe-conseil Aon

- ◆ une expérience à l'échelle de la planète
- ◆ une vision globale
- ◆ un seul partenaire pour relever tous vos défis en gestion des ressources humaines



Services-conseils intégrés

- ◆ Stratégies en ressources humaines
- ◆ Profils de compétences
- ◆ Gestion de la performance
- ◆ Sondage d'employés
- ◆ Formation et développement
- ◆ Démarche de participation/travail d'équipe
- ◆ Consolidation d'équipe
- ◆ Gestion de la présence au travail
- ◆ Support aux équipes de direction

Montréal
(514) 845-6231

Québec
(418) 650-1119

Le Groupe-conseil Aon - pour harmoniser vos stratégies de ressources humaines et d'affaires

AON

Groupe-conseil Aon

Le programme PACST sera bonifié

En affaires, ayez le dernier mot !

Spécialisés pour les entreprises

Cours de langues

Français
Anglais
Espagnol



Le Groupe CCL International :
votre solution-affaires en matière de langue

Renseignez-vous sur nos programmes en communiquant avec nous dès aujourd'hui !

(514) 281-6700



Des résultats qui parlent

Agrée par la AQDM

Michel
De Smet

Le Québec, on le sait, souffre d'une pénurie endémique de main-d'oeuvre dans certains secteurs d'avenir qui requièrent des connaissances scientifiques et technologiques. Cet état de fait préoccupant contribue singulièrement à mettre un frein permanent à l'essor économique de la province.

Conscient du problème, le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST) lançait, en juin 1997, son Programme d'amélioration des compétences en science et en technologie (PACST).

« Le programme connaît un succès certain. Un an après sa création, la moitié de l'enveloppe budgétaire prévue sur trois ans est déjà engagée », explique Denise Santerre, responsable du PACST à la Direction de la diffusion de la science et de la technologie au MICST.

Rappelons que le programme comporte en fait deux volets. Le premier, *Forma-Stage*, permet à des entrepri-

ses manufacturières et du secteur tertiaire technologique le recrutement et la formation d'une main-d'oeuvre spécialisée dans les secteurs de la biotechnologie, de l'aérospatiale, des nouveaux matériaux et des technologies de l'information. L'enveloppe budgétaire est de 30 M\$ répartis sur trois ans.

Pour la seule année 1997-98, selon M^{me} Santerre, 13 projets ont déjà bénéficié de l'aide du PACST, ce qui représente plus de 1 600 emplois d'ici l'an 2000. Pour être admissibles au programme, les entreprises s'engagent à offrir une durée minimale d'un mois ou 100 heures de formation théorique à leur nouveau personnel ainsi qu'un stage d'au moins six mois dans leur entreprise.

Le second volet, *Aide à la relève*, vise, par des projets conjoints entreprise-établissements d'enseignement, à stimuler l'intérêt chez les jeunes, principalement du primaire et du secondaire, pour les sciences et les technologies. L'objectif est de les encourager à faire carrière dans ces domaines.

Ce volet est toutefois moins important budgétairement puisque son enveloppe ne s'élève qu'à 3 M\$.

Fonds additionnels de Québec

Devant la popularité du programme, Québec a exprimé, lors du dernier budget, son intention de le bonifier en y injectant 20,8 M\$ supplémentaires pour les deux prochaines années et de le prolonger de trois ans.

Cette somme additionnelle s'accompagnera d'un assouplissement des règles d'admission. Jusqu'ici le PACST accordait son aide à des entreprises dont le plan de formation visait l'embauche d'au moins 50 candidats. Cela avait pour effet de rendre le programme pratiquement inaccessible aux PME.

« Désormais, le PACST tiendra compte des capacités d'embauche en fonction de la taille des entreprises », dit M^{me} Santerre.

L'aide financière gouvernementale s'élève à un maximum de 12 000 \$ par candidat, couvrant 40 % des coûts

admissibles de formation. Ce montant inclut notamment la rémunération des stagiaires durant leur formation et leur stage. Cette aide peut même être portée à 18 000 \$ dans le cas de cours théoriques s'étendant sur six mois.

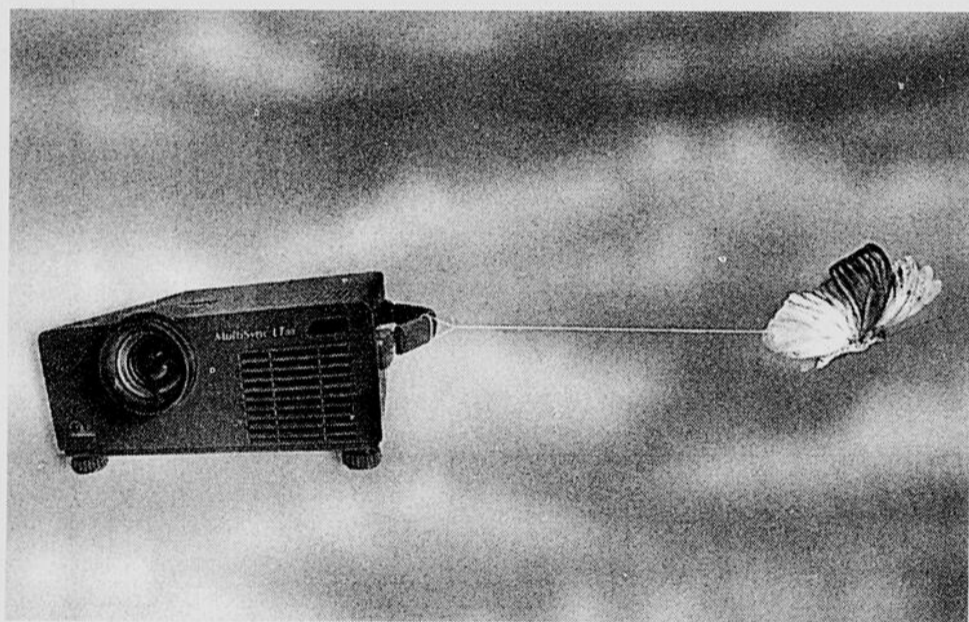
Stages en R & D

Par ailleurs, le programme s'enrichira cet automne d'un autre volet, le *Stage en R & D*. Son objectif est de favoriser l'embauche de personnel affecté à des tâches liées à la recherche et développement.

Le montant par individu, 15 000 \$ maximum, devra toutefois servir exclusivement à couvrir, à hauteur de 60 %, les coûts admissibles liés aux stages, incluant les frais de voyage éventuels et de séjour.

Seuls les centres de recherche publics seront accessibles aux entreprises dans le cas de stages effectués au pays.

Pour les stages à l'étranger, les institutions privées seront également admissibles. Le *Stage en R & D* permettra d'embaucher au maximum deux personnes par année. ■



Remarquable entrée sur le marché du projecteur léger MultiSync LT80



Voici le summum des projecteurs ultra-portatifs, pesant à peine 9.9 livres, pour les présentateurs sur la route. Le service Instacare, une

assurance unique de NEC Technologies, garanti le remplacement de votre appareil en 24 heures. La télécommande multifonctionnelle est munie d'un pointeur laser. La technologie exclusive Accublend offre une image supérieure ainsi qu'une résolution véritable. Les 600 ANSI lumens produisent une image nette et lumineuse. Plusieurs idées ingénieuses, dont une poignée intégrée, rendent le MultiSync LT80 facile à transporter, même lors de long vols aériens.



duocom

www.duocom.ca 888-338-6266 Montréal Québec

Ventes

Locations

Service



L'avantage professionnel

Aujourd'hui le monde des affaires carbure à l'information.
Les organisations qui maîtrisent la compilation,
le traitement et la livraison de l'information roulent à vitesse accélérée.

Appuyer, vous aussi, sur l'accélérateur avec l'équipe **Momentum**.
L'unique centre de formation en logiciels de groupe au Québec reconnu
comme **partenaire d'affaires de premier choix** et **société de formation
accréditée Lotus Notes**. Joignez les rangs des professionnels certifiés en
logiciels de groupe et maximisez votre performance technologique.

Il est temps de passer à la vitesse supérieure.



Le propulseur des logiciels de groupe

www.momentum.com Téléphone: 514-856-1933

Lotus Authorized Education Center™

Le courtage en formation prend de l'ampleur

Michel De Smet

Un nouveau concept connaît actuellement un essor important : le courtage. La loi 90, qui force les entreprises à consacrer au minimum 1 % de leur masse salariale à des activités de formation, n'est certainement pas étrangère à l'émergence de ce phénomène.

« Il y a des PME qui viennent nous consulter parce qu'elles n'ont jamais réalisé la moindre initiative de formation ou de perfectionnement. Elles sont inquiètes et souhaitent se mettre en règle avec la loi », souligne **Hélène Massé**, associée de la maison de courtage Dupuis Massé.

À son avis, le rôle du courtier scrupuleux consiste précisément à faire comprendre à ce type de client l'importance de cibler une formation qui amènera une plus-value à l'entreprise.

« Dans un premier temps, nous leur proposons de les libérer des soucis liés à l'organisation de la formation ainsi qu'aux tracas administratifs que peuvent entraîner la gestion du dossier formation et ses exigences légales. »

Vaste base de données

Avant de proposer ses services aux premiers clients, M^{me} Massé a effectué une recherche exhaustive pour retracer autant que possible toutes les ressources en formation de la grande région métropolitaine.

« Nous ne sommes que deux associés. Cela veut dire que pendant un an, nous avons passé au peigne fin tout ce que nous pouvions identifier comme maisons de formation privées et institutions

d'enseignement publiques offrant des services aux entreprises. »

Résultat : les deux courtiers disposent d'une base de données sans cesse mise à jour de nouveaux noms, qu'ils peuvent proposer à leurs clients en fonction de leurs besoins spécifiques en formation. Chaque établissement figurant sur la liste a été visité par elle ou son associé afin de se rendre compte sur le terrain de la crédibilité de la formation offerte.

La loi 90 n'est certainement pas étrangère à l'émergence de ce phénomène.

« Il y va de notre réputation. Aussi, lorsque l'activité de formation prend fin, nous rappelons le client afin de mesurer son degré de satisfaction et

avoir des indications sur la mise en oeuvre par son personnel des nouveaux acquis d'apprentissage. »

Dans tous les cas, Dupuis Massé pratique la formule des coûts partagés. La société de courtage réclame 150 \$ à l'entreprise pour ses services de consultation et 10 % de commission à la maison de formation qui remplira le mandat.

Si M^{me} Massé a choisi un vaste territoire, d'autres courtiers préfèrent se concentrer sur une zone géographique restreinte tout en diversifiant la gamme de leurs services.

C'est le cas de **SFP 2000**, à Bromont. **Jean-Guy Roy**, président, a fondé sa firme de courtage en 1994. À son avis, la loi 90 a largement contribué à la croissance de sa société, qui compte aujourd'hui une dizaine d'employés.

Mais SFP 2000 a plutôt choisi de ratisser une aire géographique précise dont Bromont et Cowansville représentent l'axe principal. « J'ai travaillé pendant 35 ans au sein des commissions scolaires locales. Je connais par

coeur tout ce qui bouge dans le coin et s'appelle formation », dit M. Roy.

Il s'ensuit que SFP 2000 fait aujourd'hui bien plus que du courtage. En effet, si M. Roy continue de diriger les clients vers des établissements de formation, son entreprise offre également des cours en bureautique et en commerce international dans ses propres locaux, lesquels abritent aussi une entreprise de formation en tourisme.

« Nous dépassons largement les services de courtage. Nous nous spécialisons dans l'ap-

proche clés en main. Les formules peuvent varier à l'infini, a noté M. Roy. L'important, toutefois, c'est de ne pas être perçus comme des concurrents par les maisons de formation, mais plutôt comme des partenaires. »

■ **Hélène Massé** : « Le courtier agit comme un intermédiaire qui propose des conseils objectifs aux entreprises sur la performance et les champs d'intervention des maisons de formation. »



PHOTO: Jean-Guy Paradis, LES AFFAIRES

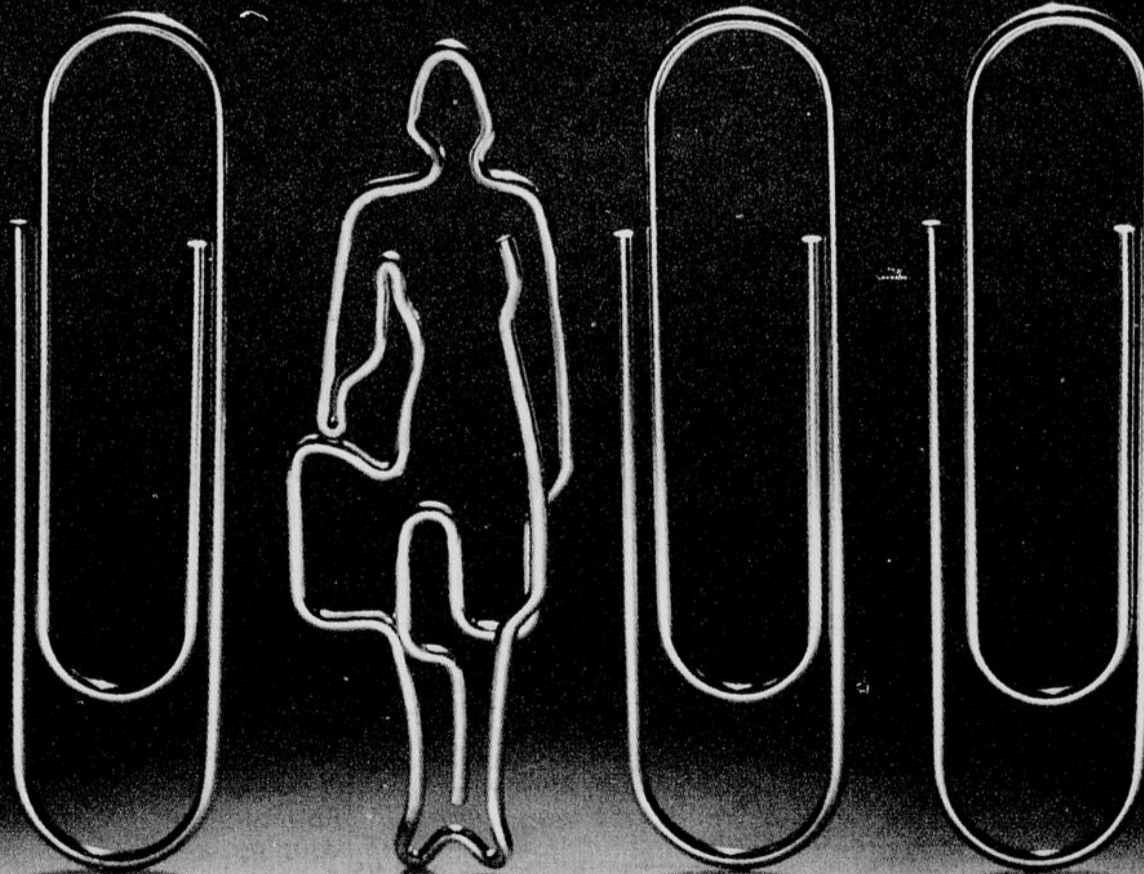
1% d'investissement fait toute la différence.

Réservez 1 % de votre masse salariale à la formation et obtenez 100 % de rendement.

Si la masse salariale de votre entreprise excède 250 000 \$, vous pouvez tirer profit de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. En investissant 1 % en formation, vous faites un placement particulièrement rentable pour votre entreprise. En effet, lorsque votre personnel reçoit une formation dans le cadre de son travail, il acquiert de nouvelles compétences, est plus motivé et plus productif. Sa plus grande efficacité et son meilleur rendement contribuent à augmenter la rentabilité de votre entreprise et à vous donner un réel avantage concurrentiel.

Consultez vos conseillers d'Emploi-Québec. Ils vous renseigneront sur les divers aspects de la Loi et vous aideront à prendre les meilleures décisions concernant vos besoins en formation.

Ligne Info 1 % : 1 888 EMPLOIS (367-5647).



Gouvernement du Québec
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
Emploi-Québec

Québec

Renée M. Goyette

Droit du travail
et de l'emploi

AVOCATE

- Congédiement
- Préavis et indemnité de départ
- Normes du travail
- Négociation

Une approche préventive et pratique

61 St-Charles Ouest, bur. 202, Longueuil (Québec) J4H 1C5
Tél.: (450) 651-5995 Téléc.: (450) 651-3931

Design participatif ou démocratisation de l'environnement de travail

Michel De Smet

La popularité de la formation portant sur le coaching et la mise sur pied d'équipes de travail semi-autonomes viennent de la réorganisation des grandes or-

ganisations. Les entreprises réalisent de plus en plus que les modèles de gestion traditionnels basés sur le principe de l'autorité ne fonctionnent plus.

Une stratégie de gestion en particulier, le *design participatif* (DP, *Participative De-*

sign en anglais) connaît actuellement un vif succès aux États-Unis.

La papetière **Champion International**, **Hewlett-Packard**, **Andersen Consulting** et même **Microsoft** sont au nombre des entreprises qui ont implanté le DP, en tout ou

en partie, dans leurs unités de production.

Concept créé par un Australien

Le design participatif a commencé à germer dans l'esprit d'un Australien, **Fred Emery**, dans les années soixante. Cet enseignant et consultant en gestion s'était alors beaucoup intéressé au travail dans l'industrie minière. Il avait été frappé par le fait que certaines équipes de mineurs arrivaient à des performances de productivité qui dépassaient largement les autres, sans aucune explication évidente.

En étudiant ces cas, il a découvert que leur forte productivité était attribuable au fait qu'ils autogéraient leur travail. Les membres de ces équipes décidaient même d'une redistribution des salaires en fonction de la performance de travail de chacun.

« C'était librement vécu par

■ **Jean Collard** : « Le design participatif, c'est l'occasion pour une entreprise de passer à un environnement responsabilisant. »



chacun. Dans le DP, on ne pousse pas les choses à de tels extrêmes, mais on va tout de même très loin dans la démocratisation du travail et la responsabilisation des salariés », explique **Jean Collard**, président de **Collard et associés**, une société conseil spécialisée en efficacité organisationnelle.

Plusieurs avantages

Pour Jean Collard, les avantages du DP sont évidents. Contrairement aux méthodes traditionnelles de redesign organisationnel, le DP utilise à fond les employés eux-mêmes. De fait, ces derniers ont souvent les données et même les solutions en tête.

« Je connais une société américaine de 1 000 employés qui a formé en trois jours ses travailleurs aux principes du redesign. Ensuite, les employés ont pris le relais. Tout a été complété en quelques semaines. Avec une approche traditionnelle, cela aurait pris de 10 à 12 mois », dit M. Collard.

Outre sa rapidité, le design participatif est économique parce qu'il ne requiert pas des équipes d'implantation qui grugent les ressources organisationnelles et ralentissent la production.

Enfin, croit M. Collard, parce qu'il encourage une implication totale de la part des employés, il contribue également à susciter chez eux un fort sentiment d'engagement.

Polyvalence

Méthodologiquement, l'implantation du DP comporte trois étapes. Tout d'abord, une phase de préparation qui peut prendre une journée. Elle servira à mesurer, avec la haute direction, la volonté de changement.

Ensuite, vient le séminaire.

Durant une dizaine d'heures, les employés de chaque unité de production vont réfléchir au redesign de leurs activités et se fixer des objectifs en fonction des plans de la direction.

Enfin, l'organisation va s'attaquer à des problématiques comme la définition des rôles des superviseurs et les besoins en formation et en support pour atteindre les objectifs fixés.

« Il est important d'assurer à tout le personnel que personne ne sera licencié ou rétrogradé. Il n'empêche que le résultat final apportera des changements en profondeur. Des employés décideront de prendre une retraite anticipée. Des cadres accepteront de devenir animateurs. Et surtout, des services finiront par fusionner », dit M. Collard.

Car le DP, c'est aussi la polyvalence. Les employés acquièrent des connaissances sur l'ensemble du processus de production. Le service de marketing pourra décider, par exemple, de fusionner avec le service de la comptabilité.

Force est toutefois de constater que la vague du DP n'a pas encore déferlé sur le Québec. M. Collard, qui tient régulièrement des conférences et ateliers sur le sujet, se dit confiant. « Je suis encouragé lorsque je vois les noms des entreprises québécoises qui envoient leur responsable des ressources humaines à mes séminaires. Et puis, dans le domaine de la formation, ce qui a du succès aux États-Unis finit toujours par nous atteindre. » ■

LE COLLÈGE TECHNOLOGIQUE

SERVICES AUX ENTREPRISES ET AUX TRAVAILLEURS

Pour vos besoins de formation en Internet et informatique, réseautique, langages de programmation, systèmes d'exploitation, électronique, télécommunication, automatisation industrielle, mécanique industrielle, maintenance électrique, etc., nous vous offrons de multiples solutions :

- **CENTRE DE FORMATION TECHNOLOGIQUE**
Formation d'appoint : ateliers de 15 à 30 heures; perfectionnement approfondi : formation modulaire de 150 à 300 heures.
- **FORMATION SUR MESURE**
Élaboration et gestion de tests d'embauche et de classification; analyse des besoins et élaboration de plans de formation; formation adaptée à vos besoins.
- **CENTRES INDUSTRIELS**
Partenariat avec des fournisseurs d'équipements, reconnus par le milieu industriel, pour l'élaboration et la validation de programmes de formation toujours à la fine pointe de la technologie.
- **FORMATION - PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX**
Perfectionnement de la main-d'œuvre dans le cadre de partenariat avec DRHC, Emploi Québec (SQDM) et les Centres locaux d'emploi (CLE).
- Conférences de vulgarisation technologique offertes à tous
- Attestation de compétences Teccart émise pour chaque formation réussie.
De plus, le cumul de certains modules mène à l'obtention d'une A.E.C. ou d'un D.E.C.
- Admissible au crédit d'impôt pour la formation (loi 90 - 1%)
- Portes ouvertes : samedi 29 août de 9h à 12h et lundi 31 août de 19h à 21h
- Visites et analyses individuelles sur rendez-vous.

Communiquiez avec Mme Elaine Gravel-Gariépy.
Téléphone (514) 526-2501
www.teccart.qc.ca



CRIM Formation

Les spécialistes de la formation en informatique de pointe au Québec

- ✓ Internet / intranet
- ✓ Java
- ✓ Windows NT
- ✓ UNIX

- ✓ Orienté objet
- ✓ Delphi
- ✓ Réseaux
- ✓ Génie logiciel

• Près de 10 ans d'expérience et 30 000 participants déjà formés
 • Pentiums avec écran de 17 po et lien très rapide à l'Internet
 • Formation à Montréal et à Québec

Information : (514) 840-1251
info-formation@crim.ca
http://www.crim.ca/formation

ROBOTEL
ROBOTEL ÉLECTRONIQUE INC.

QUELQUE PART À MONTRÉAL, DANS LA SALLE DE FORMATION D'UNE MULTINATIONALE...

COMME VOUS AVEZ PU CONSTATER SUR VOS ÉCRANS RESPECTIFS, LE PROBLÈME DE M. BLEAU S'APPLIQUAIT À PLUSIEURS D'ENTRE VOUS...

... JE VOUS REMET MAINTENANT LE CONTRÔLE DE VOS STATIONS INDIVIDUELLES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE FAIRE UN AUTRE EXERCICE...

NOUS ALLONS MAINTENANT ENTREPRENDRE LE DERNIER SEGMENT DE LA FORMATION EN SE RELIANT À LA CLASSE DE M. GUZZ...

BONJOUR M. GUZZ, VOUS ET VOS EMPLOYÉS ÊTES PRÊTS POUR LA DERNIÈRE PARTIE DU COURS ?...

QUELQUE PART À BASOUK, SUR ORBITZ, DANS LA SALLE DE FORMATION...

QUI, GRÂCE AU SYSTÈME DE TÉLÉFORMATION INTERACTIVE ROBOTEL, NOUS AVONS ÉPARGNÉ BEAUCOUP DE TEMPS ET NOUS SOMMES PRÊTS! ... TOUS DEVRAIENT VIVRE LA RÉVOLUTION ROBOTEL!

La Solution Complète...
EMS ÉLECTRONIQUE INC.
 (514) 341-8181

Université Laval, foyer de la formation en finances personnelles

Elle vient d'être reconnue par Financial Planning Standard Council of Canada

Michel
De Smet

L'Université Laval pourra bientôt revendiquer le statut de foyer de la formation pour les conseillers en finances personnelles au Canada. Dès septembre, en effet, l'institution québécoise offrira un certificat en planification financière personnelle pour l'ensemble de la profession partout au pays.

« Nous venons d'être reconnu par le **Financial Planning Standard Council of Canada** comme centre de formation à distance pour l'ensemble de leurs membres. La formation sera disponible sous peu en anglais », explique **Jean Simon**, directeur des communications à la direction de la formation continue.

Depuis quatre ans déjà, l'UL bénéficiait d'une accréditation équivalente de la part de l'**Institut québécois de planification financière** (IQPF). Toutefois, le programme, qui compte déjà plus de 700 diplômés, n'était disponible qu'en français.

Entente avec le Groupe Investors

Au total, ce sont actuellement quelque 4 000 étudiants qui sont inscrits au certificat au Québec, mais aussi au Nouveau-Brunswick et dans les régions francophones de l'Ontario.

« Pour la version anglophone, nous avons frappé d'emblée un grand coup. Nous venons de signer une entente avec le plus grand groupe canadien de courtage en valeurs mobilières, le **Groupe Investors**, qui compte environ 4 000 conseillers. »

Comme les trois quarts des conseillers ne possèdent pas de formation spécialisée post-secondaire en finances personnelles, selon M. Simon, ce sont donc 3 000 étudiants anglophones assurés pour le certificat de l'Université Laval dès la rentrée universitaire.

Effet d'entraînement

Avec un client de poids comme le Groupe Investors, l'université québécoise compte sur un effet d'entraînement qui ne devrait pas manquer de se manifester rapidement chez les autres entreprises offrant des produits de planification financière personnelle.

Le programme, qui comporte 30 crédits, peut être complété en un an, à condition d'opter pour une formule temps plein. Toutefois, comme l'immense majorité des étudiants ont déjà une activité professionnelle à temps plein,

la durée moyenne des cours devrait plutôt s'étendre sur deux à trois ans.

« Notre rythme d'enseignement est modulé en fonction du volume de travail professionnel de nos étudiants. Par

exemple, nous savons qu'au cours de la session d'hiver, les REER les accaparent énormément. Ce n'est donc pas la session idéale durant laquelle ils pourront consacrer un maximum de temps à

leurs études », dit M. Simon.

Le certificat présente la particularité de miser sur une approche multidisciplinaire. Offert sous la responsabilité du service de la formation continue, il regroupe une équipe

de professeurs de trois facultés : droit, administration, mais également agriculture pour les cours traitant de consommation.

Le programme est divisé en trimestres. Les admissions

ont lieu à la mi-août, mi-janvier et fin avril.

Les droits de scolarité s'élèvent à 3 500 \$, auxquels il faut ajouter 1 000 \$ pour l'achat et l'expédition du matériel pédagogique. ■

C'est par la maîtrise de leur art que les grands maîtres se distinguent!

Les planificateurs financiers, en joignant l'habileté à la connaissance des moyens, doivent – eux aussi – maîtriser toutes les facettes de leur profession! C'est pourquoi l'Institut des banquiers canadiens offre un programme de niveau M.B.A. tout à fait unique en planification financière personnelle.

Notre programme :

- est accrédité par l'Université du Québec à Montréal et l'Université Dalhousie (programme de M.B.A. spécialisé en services financiers)
- est reconnu par l'Institut québécois de planification financière
- offre la possibilité d'entreprendre un cheminement qui mène au titre professionnel de planificateur financier personnel^{MC} (P.F.P.^{MC}) de l'Institut des banquiers canadiens – le seul titre professionnel de planificateur financier reconnu dans tout le Canada. Ce cheminement comprend un stage supervisé dans le milieu de travail, ce qui permet aux étudiants d'allier l'expérience à leurs nouvelles connaissances techniques et d'ordre comportemental. Les quelque 10 500 professionnels inscrits à ce programme sont individuellement évalués par l'Institut des banquiers canadiens,

le plus respecté des établissements d'éducation supérieure dans le domaine des services financiers au Canada.

Pour plus d'information, appelez

l'Institut au 1 800 361-7339.



L'étalon-or dans le domaine de la planification financière.



**Institut des
banquiers canadiens**

*Éducation de choix
en services financiers*

www.icb.org

Jouer pour apprendre, une idée qui fait son chemin

Michel
De Smet

Le jeu comme outil de formation, c'est sérieux. CDG-Conseil est une société montréalaise qui se spécialise dans la distribution et le support à la formation au moyen de jeux d'entreprise. Nortel, la Banque Nationale, l'Assurance-vie Desjardins-Laurentienne et le Groupe Commerce sont au nombre de ses clients.

« Lorsque j'ai commencé à m'intéresser à cette approche de formation, en 1991, j'ai suscité beaucoup d'incrédulité. Je crois que les termes de jeu, de simulation ou d'activités ludiques d'apprentissage évoquent encore beaucoup de méfiance auprès des entreprises. Toutefois, après une séance de démonstration, leur attitude change radicalement », déclare Charles Dupont, président de CDG-Conseil.

CDG-Conseil représente une dizaine de compagnies conceptrices de jeux d'entreprise. Elle distribue une trentaine de jeux différents originaires d'Europe, d'Australie ou des États-Unis.

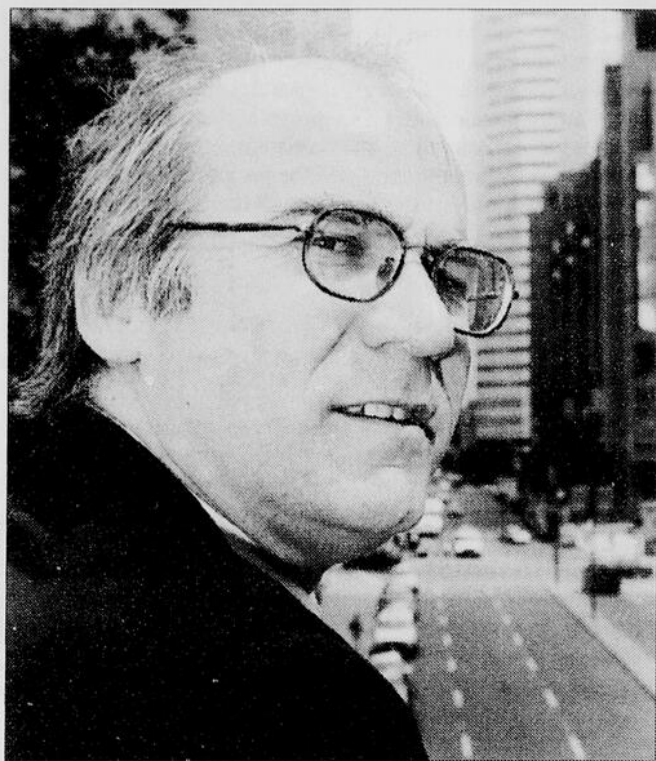


PHOTO: JEAN-GUY PARRAIS, LES AFFAIRES

■ Charles Dupont : « La mémoire emmagasine plus de connaissances lorsque nous manipulons les objets que face à un écran d'ordinateur. »

Aux États-Unis, cette approche a gagné ses lettres de noblesse, au point de justifier la création d'un regroupement

professionnel, la North American Simulation and Gaming Association (NASGA).

« Les jeux d'entreprise trou-

vent leur origine dans le milieu de l'enseignement, explique M. Dupont. En France, le phénomène s'est manifesté il y a un quart de siècle, lorsque le pays a adopté une réglementation équivalant à la loi 90. »

Interactivité et dédramatisation

Selon M. Dupont, les entreprises qui optent pour cet outil de formation sont à recherche d'efficacité. Cette approche favorise l'initiative des participants tout en permettant à leurs caractéristiques individuelles de s'exprimer.

M. Dupont précise que le jeu, c'est aussi l'occasion de dédramatiser une situation critique. Les joueurs peuvent se livrer à des expériences, tester des hypothèses, fouiller des questions épineuses sans que tout cela entraîne de conséquences sérieuses.

Il y a deux ans, les Entreprises Microtec, de Saint-Augustin-de-Desmaures, ont expérimenté un jeu appelé *Kwow Me*. Conçu en Afrique du Sud par Mallan Group, ce jeu permet aux participants

d'aborder, sans confrontation, des questions cruciales pour leur organisation.

« Nos 70 cadres ont pris part à cette activité qui s'est déroulée en une fin de semaine », indique Martin Laprise, conseiller en ressources humaines chez Microtec.

« Nous avons centré le débat sur l'amélioration de la qualité de nos services. C'est un jeu qui favorise énormément l'interactivité. Il a permis aux participants d'apprendre beaucoup sur eux-mêmes comme sur leurs collègues. Plusieurs cadres l'ont, par la suite, utilisé avec leurs subalternes. »

Applications multiples

Les applications sont multiples. Un jeu comme le *Kanban* se veut un outil de formation pour apprendre le juste-à-temps. *Reactik* fait découvrir aux joueurs les réalités du flux de l'information au sein de leur entreprise. *Puissance 7* fait prendre conscience des impacts de la mise en place d'un système qualité.

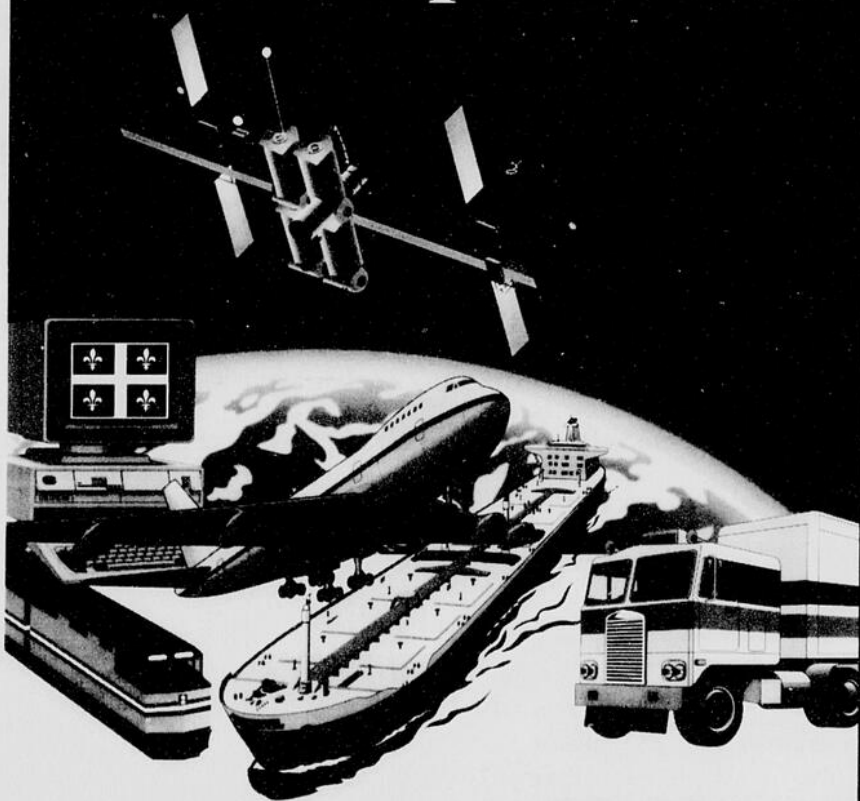
Les interventions de l'entreprise de formation sont également très variables. Cela peut aller de la simple livraison du jeu, toujours accompagné de sa notice explicative, à la formation des responsables des ressources humaines qui, à l'intérieur de l'entreprise, piloteront l'activité ludique.

Par ailleurs, certaines maisons de formation qui proposent l'approche du jeu choisissent de mettre beaucoup d'accent sur les échanges de la part des participants.

Ainsi, après l'activité, les formateurs d'Actif Formation passent énormément de temps à replacer l'expérience vécue par le jeu dans la réalité organisationnelle de l'entreprise.

« Nous favorisons également le sur mesure. Notre matériel est conçu au Québec par des artisans. Par exemple, un de nos jeux a, comme pièce maîtresse, un mur de 14 pieds de haut pesant une tonne. Notre approche est vraiment aux antipodes de ce que l'on pourrait appeler un jeu de table », constate Pierre Cousineau, associé principal chez Actif Formation. ■

Vous exportez ?



Assurez-vous de communiquer efficacement avec vos clients !

CLIC, parce que vous n'avez pas de temps à perdre !

Une méthode éprouvée, des résultats rapides.



CENTRE DE LANGUES INTERNATIONALES

CHARPENTIER

COMPOSEZ SANS FRAIS:

1-877-5-LANGUE (552-6483)

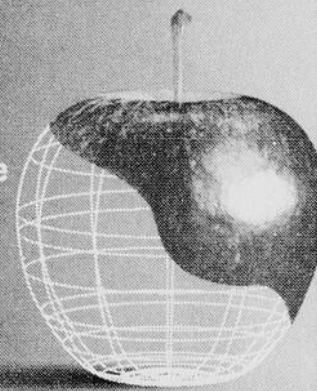
Partout au Québec

Formateur agréé «Emploi-Québec»

clicnet@microtec.net

Franchises disponibles

Apporter une pomme à son professeur est maintenant chose du passé...



Aujourd'hui, on lui envoie!

L'apprentissage via le Web combine les avantages de la formation de groupe interactive à la souplesse de choisir l'heure et le lieu d'exécution des travaux pratiques.

Encadré par un formateur certifié, cette approche novatrice permet de partager ses connaissances avec les autres étudiants par voie de discussion de groupe et de séances de questions-réponses en direct. Chaque apprenant devient donc partie intégrante du cours.

www.kalliance.com

Appelez-nous pour une liste complète de nos cours Microsoft.

(450) 681-8100



FormAlliance

Authorised
Technical
Education

Microsoft

Télé-université : 250 000 étudiants en 26 ans

Michel
De Smet

La seule université francophone en Amérique du Nord à offrir de la formation à distance fête cette année ses 25 ans. Depuis 1972, la *Télé-université* a joint près de 250 000 étudiants et décerné quelque 15 000 diplômes.

D'année en année, l'institution enregistre une hausse constante des inscriptions. Actuellement, elle compte plus de 16 000 étudiants. De ce nombre, 80 % sont des personnes actives sur le marché du travail.

L'âge moyen de ses étudiants est de 35 ans et il est bien plus élevé que chez ses consoeurs. Par ailleurs, 29 % d'entre eux sont déjà titulaires d'un diplôme universitaire de premier ou de deuxième cycle et 28 % se sont déjà inscrits antérieurement à une formation universitaire.

Contrairement à l'idée reçue, la majorité de la clientèle ne provient pas de régions éloignées, là où l'offre d'enseignement est rare. En effet, 75 % des étudiants proviennent des zones urbaines de Montréal et de Québec.

35 programmes universitaires

L'établissement, membre du réseau de l'**Université du Québec**, propose actuellement 35 programmes universitaires de premier et de deuxième cycle ainsi que plus de 200 programmes, principalement en sciences, technologies, économie et gestion.

Si l'enseignement se fait à distance, l'organisation des examens demeure conventionnelle et ils se déroulent généralement dans ses locaux, sous le contrôle de surveillants.

Les contenus des cours sont élaborés par des équipes de professeurs. Les étudiants bénéficient de l'assistance de conseillers aux programmes



■ France Bilodeau : « Le Centre de formation sur mesure offre aux entreprises toutes la gamme possible des supports pédagogiques, de la forme écrite à Internet, en passant par le multimédia. »

ainsi que d'un des 300 tuteurs engagés annuellement par l'institution. Ces derniers ont pour mission d'assurer un lien personnel d'encadrement pédagogique entre l'étudiant et la *Télé-université*. Ils ont aussi la responsabilité de la correction des travaux et des examens.

« Au fil des ans, les supports de nos contenus de cours ont beaucoup évolué. On se sert encore de l'imprimé pour les manuels de base et les guides pédagogiques, mais les moyens audiovisuels, les didacticiels informatiques et le multimédia gagnent inexorablement du terrain », dit France Bilodeau, directrice du Centre de la *Télé-Université*.

L'Internet marque aussi un tournant. Depuis quelques mois, un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)

en finance d'entreprise se donne en totalité sur le Web.

Par ailleurs, depuis 1985, la *Télé-université* sert également une clientèle d'entreprises. « Notre Centre de formation sur mesure a véritablement pris son envol au début de la présente décennie, explique France Bilodeau.

« Notre Centre a attiré de grandes entreprises où l'on compte sur les économies d'échelle que permet la formation médiatisée pour mettre à jour les compétences du personnel, surtout lorsque ce dernier est éparpillé en différents lieux géographiques. »

Son plus gros mandat jusqu'à présent a été d'offrir un programme de 240 heures de formation en français langue seconde, complètement à distance, pour les employés de **Via Rail** travaillant à bord des trains.

Outre d'importantes interventions de formation à caractère linguistique, le Centre a également réalisé de la formation sur les techniques d'apprentissage destinées au personnel de la **Banque Royale**, la conception d'un manuel de formation des formateurs pour **Provigo**, ou encore des cours en planification financière personnelle à la **Banque CIBC**.

« Nous avons ainsi pu élaborer des contenus de formation à la carte, précise Mme Bilodeau.

« Mais nous pouvons aussi accommoder les PME avec nos activités de perfectionnement à distance, notamment en bureautique, gestion et communications. Dans ce cas, le contenu des cours est cependant davantage normalisé. » ■

Vous êtes un gestionnaire en exercice et vous souhaitez augmenter vos compétences en comptabilité de management, en management ou en gestion financière ?

Également offert en anglais

Vous recherchez un programme de formation à temps partiel et modulaire ?

LE PROGRAMME EXÉCUTIF CMA,

qui permet aux cadres d'obtenir le titre de CMA en deux fois moins de temps qu'auparavant, est peut-être

POUR VOUS !

Sessions d'information :
à Montréal,
26 septembre, 6 octobre et en anglais le 8 octobre
à Québec, 3 octobre

Réservez votre place :

1 800 650-ECMA

CMA

ORDRE
DES COMPTABLES EN MANAGEMENT ACCRÉDITÉS
DU QUÉBEC

Université du Québec à Montréal
École des sciences de la gestion
Université Laval
Faculté des sciences de l'administration
Concordia University
Faculty of Administration and Commerce

COLLÈGE
D'INFORMATIQUE
Marsan

Je me prépare
à l'an 2000
Date:
29 & 30 Août 98
26 & 27 Septembre 98

Le "bug" de
l'an 2000

Je veux travailler

Avis à tous les Programmeurs:

En collaboration avec Résotique International inc.; le Collège d'Informatique Marsan vous offre en 12 hres (cours de fin de semaine), les méthodes pour faire face au "bug" de l'an 2000.

Possibilités d'embauche;
informez-vous...



Berri-UQAM

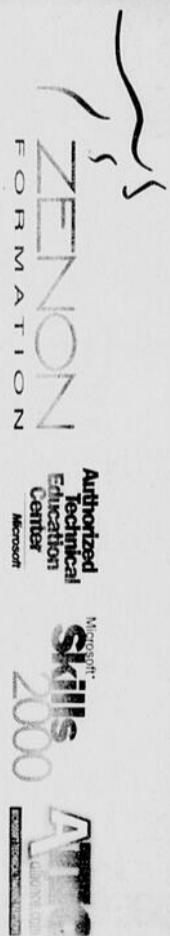
(514) 525-3030

www.collegemarsan.qc.ca

BUG 2000
Plusieurs autres cours disponibles

www.zenon.com/formation

Montreal : (514) 398-0449 / SKILLS 2000 : (514) 398-0423
Québec : (418) 656-9831 / 1 800 RESEAUX



Certifiez votre avenir

Des ingénieurs sans emploi réorientés vers les technologies de l'information

Michel De Smet

À compter de la mi-octobre, une centaine d'ingénieurs sans emploi commenceront une formation d'une durée d'un an pour leur permettre de réorienter leur carrière dans le secteur des technologies de l'information (TI).

Le projet est piloté conjointement par l'Ordre des Ingé-

nieurs du Québec (OIQ) et le Centre de recherche informatique de Montréal (CRIM). Québec investira 1,7 M\$ conformément à ce qui a été annoncé dans le dernier discours sur le budget.

« Tous les candidats sélectionnés n'entreprendront pas leur formation en même temps. Nous commencerons par un premier contingent de 25 personnes. Les orienta-

tions des TI qui ont été retenues en priorité pour les fins de ce programme sont la formation en systèmes, les réseaux et les télécommunications, l'administration de bases de données et les logiciels », explique Jean-Paul Servant, coordonnateur des projets spéciaux au CRIM Formation.

Le projet vient répondre à la pénurie de main-d'oeuvre observable au Québec. Parallèlement, l'OIQ a pu constater que, depuis le début des années 1990, de nombreux ingénieurs ont perdu leur emploi ou n'ont pu trouver d'embauche au sortir de l'université.

En fait, l'Ordre évalue à environ 2 800 le nombre d'ingénieurs actuellement en recherche d'emploi. Or, il s'agit là d'une main-d'oeuvre fortement scolarisée susceptible d'intégrer facilement des compétences complémentaires en TI et ainsi d'intégrer rapidement le marché du tra-

vail.

« Du côté du CRIM, nous nous sommes également livrés à une enquête maison auprès d'entreprises. La grande majorité d'entre elles recherchent du personnel. Elles sont par ailleurs tout à fait disposées à accueillir des stagiaires auxquels elles se disent prêtes à prodiguer un encadrement efficace », ajoute M. Servant.

Ce sont les deux partenaires au projet qui feront la sélection des candidats. Elle sera basée sur une évaluation des aptitudes et des qualités personnelles requises chez chaque ingénieur pour une intégration harmonieuse au monde des TI.

Outre la formation théorique de base qui devrait durer environ trois mois, neuf autres mois seront consacrés au stage en entreprise ainsi qu'à l'apprentissage de connaissances de spécialisation.

Le CRIM assurera la responsabilité pédagogique du projet. « Nous ferons appel à



■ Jean-Paul Servant : « À la fin de juin dernier, 250 ingénieurs avaient déjà fait acte de candidature pour s'inscrire au programme. »

des formateurs issus d'horizons différents, des universitaires, mais aussi des spécialistes en entreprise », indique

M. Servant.

Les candidats retenus seront payés par l'entreprise. Ils percevront un salaire annuel de 25 000 \$. L'entreprise couvrira également les coûts de formation qui s'élèveront à 12 500 \$.

En revanche, Québec, par le biais de son Programme d'amélioration des compétences en science et technologie (PACST), remboursera environ 40 % des débours des employeurs.

L'OIQ et le CRIM souhaitent que le programme ne s'arrête pas au bout de 12 mois.

« Nous avons pu négocier avec Québec pour obtenir des garanties qu'après la formation d'une centaine de candidats d'ici l'automne 1999, le projet puisse se poursuivre et s'intensifier. Nous espérons accueillir dans le projet 200 nouveaux candidats en 1999, puis 400 l'année suivante », ajoute M. Servant. ■



Centre de formation
MICROCODE

Planification

Formation

Résultat



MICROCODE élargit l'horizon de plus de 40 000 personnes par année, 1 à la fois.

MICROCODE vous offre des cours sur mesure, selon vos besoins et vos objectifs. Que ce soit pour la bureautique, les cours certifiés Microsoft ou Internet, MICROCODE vous assure une qualité de formation optimale.

Authorized Technical Education Center
Microsoft

Montréal • Pointe-Claire • Québec

514-954-0704 • 418-525-7766

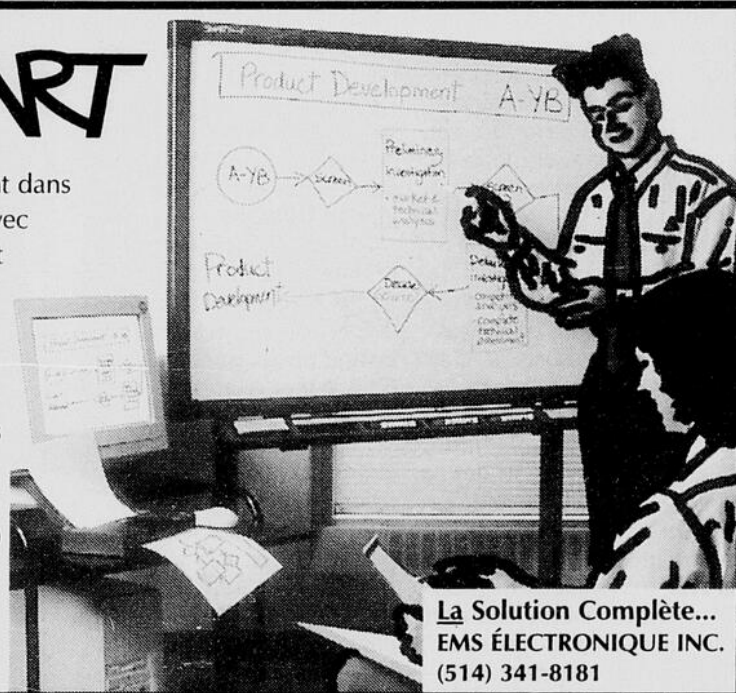
www.microcode.ca

SMART

Écrivez directement dans votre ordinateur avec un crayon feutre et utilisez votre main comme souris!

↓ les coûts \$\$\$\$\$
↓ la prise de notes

↑ le rendement
↑ l'attention (80%)
↑ la concentration
↑ la participation
↑ l'interactivité



La Solution Complète...
EMS ÉLECTRONIQUE INC.
(514) 341-8181

TECHNOLOGIA Formation

Les vrais spécialistes en formation

- ✓ WINDOWS NT
- ✓ BACKOFFICE
- ✓ OUTLOOK
- ✓ SÉCURITÉ
- ✓ UNIX
- ✓ RÉSEAUX
- ✓ INTERNET
- ✓ INTRANETS
- ✓ TCP/IP
- ✓ JAVA
- ✓ VISUAL BASIC
- ✓ LANGAGE C++
- ✓ ORIENTÉ OBJET
- ✓ BASE DE DONNÉES
- ✓ GESTION DE PROJETS

Microsoft Certified
Solution Provider

Ne manquez pas nos GRATUICOURS

Nos partenaires

TECHNOLOGIA Formation (514) 990-6424
formation@technologia.ca www.technologia.com

FORUM QUÉBÉCOIS DE l'Internet

SPA

LGS



Les étudiants ont accès à un stage d'immersion aux États-Unis

Dès l'an prochain, on songe à inclure le Mexique

Michel
De Smet

Dès l'année prochaine, les étudiants inscrits à la maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) auront accès à un stage d'immersion au sein d'entreprises américaines et mexicaines, pays membres de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

En juin dernier, quatre étudiants inscrits au MBA, option recherche, se sont rendus à Fayetteville, en Arkansas. But du voyage : la visite des principales entreprises locales qui ont des activités exportatrices importantes.

« Ce sont des débuts modestes. Mais il s'agit d'un projet pilote. Nous avons été appuyés par quelques entreprises commanditaires, mais l'essentiel des dépenses de ce voyage était assumé par les étudiants eux-mêmes. L'année prochaine, le programme devrait bénéficier de subventions et profiter à l'ensemble des étudiants inscrits au MBA, quel que soit leur champ de spécialisation », dit Isabelle Paiement, l'une des étudiantes qui a été à la fois une des instigatrices et une participante au stage.

Le programme, d'une durée de trois semaines, accueillait également quatre étudiants de l'Université de l'Arkansas. Ensemble, le groupe a eu droit une session de cours à l'UQAM, suivie d'une visite à Ottawa d'organismes gouvernementaux voués à la promotion du commerce international.

Entreprises exportatrices

La portion américaine du stage comportait une visite à Washington et, surtout, une semaine de visites approfondies d'entreprises à Fayetteville. Cette modeste localité de 40 000 habitants a, en outre, la particularité d'abriter le siège social de Wal-Mart.

« Nous y avons également rencontré les dirigeants d'une importante société de transport, J.B. Hunt, de l'usine

■ Isabelle Paiement : « Ce qui nous a impressionnés, c'est le degré d'investissement personnel que les entreprises américaines semblent exiger de leurs employés. »

locale de Procter & Gamble, ainsi que de la firme Tyson, une entreprise spécialisée en transformation alimentaire. De manière générale, ce qui nous a frappés, c'est le degré de motivation que ces entreprises savent insuffler à leur personnel », dit Isabelle Paiement. Ces quatre entreprises



PHOTO: Jean-Guy Paradis, LES AFFAIRES

Tant de nos diplômés occupent des postes de premier plan... peut-être faudrait-il l'appeler l'École du soir pour DG.



William H. Friend, Président et chef de la direction, ATS Aerospace, diplômé en 1992.

Le Executive Development Course de McGill : un gage de succès pour vous.

Le Executive Development Course de McGill est conçu pour les gestionnaires qui n'ont pas de formation officielle dans le domaine des affaires ou en ont peu. Le cours vous aidera à développer les compétences dont vous avez besoin pour accomplir un travail d'équipe multidisciplinaire plus efficace et assumer des responsabilités de gestion générale plus importantes. Le programme de trois mois, au rythme d'un soir semaine touche :

Les relations humaines : Vous apprendrez tout... de la formation d'une équipe et à la gestion des conflits, faire des présentations efficaces et de négocier habilement.

La comptabilité et la finance : Vous apprendrez à utiliser l'information comptable comme outil de gestion pour de meilleures prises de décision.

Le marketing : Vous apprendrez les techniques et les modes d'application qui distinguent les gagnants des perdants tant sur les marchés intérieurs que sur les marchés mondiaux.

La stratégie d'affaire : Vous apprendrez la façon d'équilibrer les tactiques et la stratégie afin de devancer vos concurrents dans le marché d'aujourd'hui en évolution constante.

Tout réussir en seulement 3 mois

Le Executive Development Course a été repensé de sorte que vous le faites en beaucoup moins de temps. Au rythme d'un soir semaine pendant 13 semaines, soit le lundi, de septembre à décembre (plus deux séances d'un week-end chacune), vous acquerez une gamme étendue de compétences d'affaires que vous pourrez utiliser dans votre quotidien sur-le-champ.

C'est votre expérience du travail qui compte

Il n'y a aucune exigence précise à l'admission au Executive Development Course de McGill. Chaque candidature est analysée individuellement. C'est votre expérience du travail qui fait foi de tout.

Un investissement dans votre potentiel

Le Executive Development Course de McGill offre un excellent rapport coût/durée. Le programme peut être terminé en trois mois seulement et tous les manuels, documents imprimés, séances de week-end et séminaire de fin de formation sont inclus dans les frais de scolarité. De plus, ce cours vous enseignera à utiliser la gamme complète de concepts, de compétences et de pratiques qui, de nos jours, mènent les organisations à la réussite.

Si vous pensez que le Executive Development Course peut vous être profitable, nous vous suggérons de vous informer immédiatement. Le programme 1998-99 débute le 14 septembre et cette occasion ne se présentera à nouveau que dans un an.

Si vous désirez en savoir davantage sur le Executive Training Program, veuillez appeler au (514) 398-3970, poste 101. Ou télécopiez votre carte d'affaires à l'attention du coordonnateur du programme EDC au (514) 398-7443 et en retour, vous recevrez sans délai une trousse d'inscription complète. Ou encore écrivez-nous au McGill Executive Institute, 1001, Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H3A 1G5.

avaient également été sélectionnées par les étudiants et leurs professeurs en raison de leur présence sur les marchés de l'ALENA.

« S'il y avait une leçon commune à toutes nos visites à retenir, c'est que toutes ces entreprises nous ont dit que les difficultés de livraison et d'organisation d'un réseau de distribution efficace

étaient le principal obstacle à leurs échanges avec le Mexique. »

L'an prochain, le stage, qui donne droit à trois crédits à l'intérieur de la formation de MBA, devrait s'effectuer sur une plus grande échelle, avec des étudiants américains et mexicains, la portion étrangère se déroulant au Mexique. ■

Si vous êtes responsable d'un centre d'appels, appelez au centre d'appels de notre centre de formation pour centres d'appels.

Pour optimiser le rendement de vous savez quoi, demandez aux spécialistes des Services professionnels en centres d'appels de vous aider à évaluer vos besoins.

- Planification
 - Formation de personnel
 - Organisation du travail
 - Conseil en gestion de rendement
- Ils sauront vous conseiller.

1 800 361-8717



En affaires, il n'y a que des solutions.



McGill

Executive Institute



L'Université McGill forme les cadres bancaires chinois

Michel De Smet

Depuis trois ans, l'Université McGill occupe une place prépondérante dans la formation des cadres des institutions financières en Chine.

À ce jour, plus de 350 gestionnaires chinois ont participé à de la formation offerte par le Centre d'études en ges-

tion internationale de la faculté de gestion de l'Université McGill.

« Les cours sont donnés à Pékin par les professeurs de notre institution, mais également par d'autres professeurs appartenant à l'Association canadienne des écoles supérieures en gestion. Le but est d'offrir à notre partenaire local, l'École d'études supé-

rieures de la Banque populaire de Chine, une aide à la mise en place d'un centre de formation pour les cadres chinois oeuvrant dans les fiducies, les banques et les compagnies d'assurance », explique Sylvain Saint-Amand, directeur du Centre.

Le projet a débuté en 1995. L'Université McGill a alors obtenu, de l'Agence cana-

■ Sylvain Saint-Amand : « C'est un projet qui apporte une solide contribution canadienne au développement économique de la Chine. »



PHOTO: Jean-Guy Parais, LES AFFAIRES

dienne de développement international (ACDI), le mandat d'offrir aux cadres chinois du secteur financier une formation de qualité afin de contribuer à relever le défi colossal de moderniser leurs institutions financières.

Solide contribution canadienne

« Nous n'étions pas seuls dans cette aventure. Nous avons présenté ce projet conjointement avec la Banque Royale et la compagnie d'assurance vie Great-West dont l'expertise nous a grandement aidés à bonifier notre offre de formation », poursuit M. Saint-Amand.

En contrepartie, les deux institutions financières en re-

tirent des avantages non négligeables.

La Banque Royale, déjà présente en Chine, est désormais dans une position idéale pour accélérer sa pénétration dans ce nouveau marché.

La Banque Royale et la Great-West sont partenaires du projet.

De son côté, la Great-West peut désormais accumuler sans grands efforts des informations stratégiques qui aboutiront éventuellement à l'établissement d'une première filiale dans le pays le plus populeux de la terre.

En octobre prochain, l'Université McGill récidivera

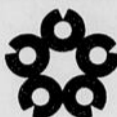
pour un projet similaire dans la capitale économique du pays, Shanghai. « Pour cette seconde expérience, nous avons constitué un joint-venture avec l'université locale ainsi que l'Association des banquiers de Shanghai. Nous comptons accueillir en formation entre 750 et 1 000 cadres chinois par année », affirme M. Saint-Amand.

Détail intéressant, les cours sont offerts en chinois et en anglais, car le corps professoral est formé essentiellement d'universitaires canadiens d'origine chinoise. Le programme en anglais s'adresse plus particulièrement aux cadres des institutions financières étrangères qui disposent déjà d'une filiale en Chine ou encore qui se proposent d'en ouvrir une sous peu dans ce pays.

« Notre projet est à ce point original que les experts de la Banque Mondiale ont déjà reconnu qu'aucune université dans le monde n'a encore pu mettre sur pied une initiative de coopération université-industrie aussi audacieuse », conclut M. Saint-Amand.

De son côté, l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) n'a pas hésité à couronner le projet du prix d'excellence Partenariat université-secteur privé en avril dernier. ■

CONSULTATION ET FORMATION



MULTI ASPECTS GROUPE INC

Tél.: (418) 651-4748 1-888-651-4748 fax: (418) 651-2900

Formation de formateurs

Modulaire (jusqu'à 135 heures)

- ▷ Processus de gestion de la formation (analyses de besoins, plans de formation et évaluation)
- ▷ La formation auprès des adultes
- ▷ L'animation des groupes de formation

Faites vite, les places sont limitées.
Débute à Québec les 3 et 4 septembre 98.
Débute à Montréal les 10 et 11 septembre 98.

C'est une formation adaptée à vos besoins à coup sûr : choisissez les modules dont vous avez besoin.

Si vous désirez recevoir notre journal L'inFormateur tout a fait gratuitement, communiquez avec nous. Vous y trouverez des renseignements utiles en gestion des ressources humaines.

Visitez notre site Internet : www.multiaspects.com
Courriel : info@multiaspects.com

Développement

Formation interne

Bureau-conseil

AXION

PBA INC

Conseil et formation en gestion

Vous désirez effectuer des changements organisationnels agressifs et bien orchestrés?

Notre équipe vous guidera avec souplesse et détermination vers l'atteinte de vos objectifs.

- ✕ Restructuration et fusion d'entreprise
- ✕ Mobilisation des employés (équipes semi-autonomes)
- ✕ Amélioration continue (qualité totale)
- ✕ Développement des coachs
- ✕ Consolidation d'équipe
- ✕ Autres projets de changement...

Notre approche :

- Développer un **P**artenariat avec vous dans une démarche performante.
- Définir les **B**énéfices recherchés et adapter la démarche à vos besoins et à votre réalité.
- Porter une attention aux détails et mettre l'accent sur l'**A**ction et les résultats.

«AXION PBA répond vraiment aux besoins et aux attentes de ses clients, en se servant d'outils simples et efficaces et ce, tant en démarche stratégique qu'en formation. Avec les conseillers d'AXION, on atteint ou surpasse nos objectifs».

Lise Bilodeau, V.P. Ressources Humaines., UAP

Pour obtenir plus de renseignements, APPELEZ-NOUS (514) 281-1200

Apprenez l'anglais à Toronto !

Formation linguistique en situation d'immersion offerte aux professionnels par une école d'anglais reconnue mondialement.

- Enseignement personnalisé,
- Cours particuliers et en petits groupes,
- Horaires flexibles - disponibles toute l'année,
- Accréditée par le Ministère du Revenu du Québec.

Plus qu'un stage : c'est une expérience inégalable !

CANADIAN ENGLISH LANGUAGE CENTRE LIMITED
35 Euclid Avenue
Toronto, Ontario M6J 2J7
Tel: (416) 504-6226
Fax: (416) 504-2777
Email: CELC_Toronto_Ca@CompuServe.com

Brochure gratuite et liste des clients

AVIS IMPORTANT AUX PROFESSIONNELLS DE LA VENTE



COURS DE VENTE JEAN HARBEC

20 années de succès et de passion !

- Un cours **unique** en psychologie de la vente
- Programme de deux jours
- Adapté à l'entreprise
- Développé en fonction des années 2000
- Groupe limité pour une approche personnalisée
- Offert partout au Québec

La psychologie de la vente

(les groupes sont limités à 21 participants)

Montréal : 15 et 16 septembre 1998

22 et 23 octobre 1998

Québec : 2 et 3 septembre 1998

5 et 6 octobre 1998

Pour des vendeurs différents

Formateur agréé par la ministre de l'emploi et de la Solidarité

Pour vous inscrire ou vous informer
Tél.: 1-888-880-1017 / (418) 828-1017
Site Web: passeportinet.com/jeanharbec