

CONVERGENCE

Emplois

SEPTEMBRE 2006

Carrières

LES AFFAIRES

www.lesaffaires.com

Recrutement

300 000 postes à combler



Forte poussée de l'emploi d'ici 2004

Près de 300 000 emplois seront créés, selon Emploi-Québec

Par Michel De Smet

Dans une étude toute récente intitulée *Perspectives sectorielles du marché du travail au Québec pour 2000-2004*, **Emploi-Québec** prévoit qu'environ 300 000 emplois devraient être créés d'ici 2004. De ce nombre, un peu moins de 90 000 le seront au cours de la prochaine année.

L'organisme estime à 1,7 % le taux de croissance moyen annuel de l'emploi durant cette période pour l'ensemble de tous les secteurs de l'activité économique.

En fait, sur le front de l'emploi, les nouvelles ont rarement été aussi bonnes. Et le phénomène ne date pas d'aujourd'hui.

Comme le rappelle **Bernard Matte**, directeur de la planification et de l'information sur le marché du travail à Emploi-Québec, en 1998 et 1999, 162 300 emplois ont été créés dans la province, c'est-à-dire 67,2 % de tous les emplois créés au cours de la dernière décennie.

En grande partie transporté par la grande vigueur de l'ensemble de l'économie nord-américaine, le Québec, avec une croissance économique

de 4,1 % en 1999, a connu sa meilleure année de la décennie 1990-2000.

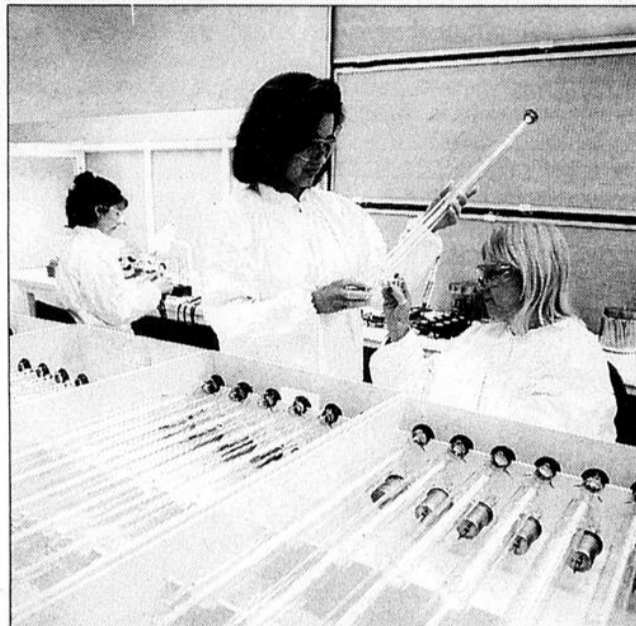
Les choses ne devraient pas en rester là. Si on en croit les dernières prévisions à moyen terme du **Conférence Board du Canada**, le Québec maintiendra cette année un rythme de croissance légèrement supérieur à 3,1 %, qui devrait toutefois ralentir à l'orée de 2004, avec une croissance de l'ordre de 2,4 %.

Bonne tenue du manufacturier

Emploi-Québec prévoit une stagnation dans le secteur primaire, qui ne représente que 3 % de l'emploi. En revanche, le secteur secondaire, qui regroupe 20 % de la main-d'oeuvre québécoise, devrait tirer avantageusement son épingle du jeu avec une progression annuelle équivalant à la moyenne sectorielle globale, soit 1,7 %.

« Ce qui va toutefois caractériser l'industrie manufacturière, ce sont les écarts entre sous-secteurs. Le dynamisme économique en cours devrait favoriser au premier chef la demande pour des biens durables », estime M. Matte.

Il prévoit ainsi un taux de



croissance de la main-d'oeuvre de 2,5 % pour chacune des quatre prochaines années pour les entreprises manufacturières de biens durables, une hausse deux fois plus forte que les industries productrices de biens non durables.

Croissance soutenue également dans le secteur tertiaire, qui produira le plus gros contingent de l'emploi au Québec d'ici 2004. Un constat qui tombe sous le sens puisque près de 75 % de la popu-

lation active en emploi au Québec oeuvre déjà dans ce secteur.

Le tertiaire regroupe, du reste, quelques-uns des sous-secteurs qui connaîtront les plus fortes croissances de l'emploi au cours des prochaines années, avec cependant une exception notable : l'industrie des services financiers, des assurances et de l'immobilier, des secteurs qui continueront d'être ponctués à court et à moyen terme de fusions et

d'acquisitions entraînant des rationalisations d'effectif.

Les formations payantes

Le bon bilan de santé de notre économie et la croissance de la main-d'oeuvre dans presque tous les secteurs de l'activité économique devraient, logiquement, rendre plus aisée la recherche d'un emploi, y compris pour les étudiants, sans expérience professionnelle, qui arrivent sur le marché du travail.

Deux disciplines peuvent être considérées comme une sorte de passeport pour l'emploi. Il s'agit des formations en santé et en informatique. C'est ce qui ressort des enquêtes *Relance* du ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), effectuées en 1999 auprès des personnes qui ont fini leurs études de niveau secondaire, collégial ou universitaire en 1997.

Les taux de diplômés en emploi dans ces deux disciplines s'avèrent particulièrement élevés. Quant aux salaires, ils se situent dans la moyenne supérieure par rapport aux autres domaines d'études de même niveau de scolarité.

Au niveau collégial, le salaire moyen des jeunes diplômés en informatique s'établissait l'an dernier à 30 026 \$, comparativement à 29 281 \$ pour les soins infirmiers. Du reste, ces deux disciplines se situent en tête au chapitre des salaires

proposés aux finissants du niveau collégial.

Dans les deux cas, le taux de chômage était inférieur à 5 %.

Le constat est tout aussi probant au niveau universitaire. Les titulaires d'un premier cycle universitaire en informatique et en sciences infirmières pouvaient, en 1999, prétendre en moyenne à des salaires annuels de 45 240 \$ et 40 248 \$ respectivement, avec des taux de chômage de 2,6 % et 0,7 %.

« Globalement, et peu importe la formation choisie, les taux de placement comme les salaires grimpent à mesure que le niveau de scolarité du finissant augmente. Il faut bien l'admettre : les études demeurent payantes », dit **Guy Ho Van Hap**, directeur de la recherche et de l'évaluation au MEQ.

À titre d'exemple, si l'écart salarial annuel entre un jeune diplômé du secondaire professionnel (23 400 \$) et un titulaire de technique collégial (24 648 \$) demeure peu significatif, il n'en va pas de même pour les chances d'embauche : 13 % de diplômés professionnels se cherchaient un emploi en 1999, comparativement à 5 % des diplômés du collégial.

Quant aux finissants universitaires, leurs conditions salariales dépassaient très largement celles de leurs confrères du collégial technique : 34 840 \$ comparativement à 24 648 \$. ■



UNE VISION claire DES TECHNOLOGIES

PROFILS RECHERCHÉS

- Programmeurs et analystes
C, C++, Java, Html, Lotus Script, etc.
- Spécialistes en réseautique
Unix, NT, Novell, Lotus Notes, etc.
- Ingénieurs électriques
ASIC, PCB, CMOS, etc.
- Ingénieurs en télécommunications
- Gestionnaires de projets
Commerce électronique (B2B, B2C), télécommunications, développement de sites web, WAP, etc.
- Spécialistes en commerce électronique
(Front end, back end)
- Graphistes et infographistes
Flash, Photoshop, Dreamweaver, Golive, Illustrator
- Rédacteurs techniques
- Spécialistes en ventes & développement & direction de comptes

Pour tous ces postes : 2 ans d'expérience minimum.

www.tes.net

TES est l'un des chefs de file nord-américains du recrutement de professionnels en technologie de l'information et en ingénierie. Nous servons de lien entre les entreprises et les candidats de ces secteurs.

Les ressources qualifiées se font rares, mais nous savons les trouver où qu'elles soient.

Nous travaillons tous les jours à relever le même défi : dénicher les meilleurs emplois et les meilleurs candidats; bref, nous sommes les artisans des occasions gagnantes qui sauront contribuer tant à la réussite personnelle des candidats qu'au succès des entreprises.

En quête de ce qu'il y a de meilleur sur le marché? Communiquez avec nous dès maintenant.



Technologies et Solutions

Recrutement en TI et en Ingénierie

1425, boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 1101
Montréal (Québec) H3G 1T7
Téléphone : (514) 866-2493 ou 1-800-580-4294
Courriel : it.montreal@tes.net

Montréal • Toronto • Mississauga • Burlington • Ottawa • Dallas • Raleigh

GAUDRY, SHINK, LEVASSEUR

Recherche
de
cadres

Notre mission est de vous fournir des solutions efficaces et rentables en matière de recrutement selon vos propres stratégies d'affaires.

1155, rue University
Bureau 505
Montréal (Québec)
H3B 3A7
Tél. : (514) 878-11991
Courriel: gsl@gsllexcc.com

PARTENAIRE DE VOTRE RÉUSSITE

Beaucoup de secteurs gagnants, une poignée de perdants

La palme de croissance ira au secteur du divertissement et des loisirs

Par Michel De Smet

L'emploi devrait progresser dans presque tous les domaines de l'activité économique au Québec durant la période de 2000-2004. Et certains secteurs se démarqueront nettement de l'ensemble par leur vigueur.

Ce sera en particulier le cas des divertissements et loisirs, des produits métalliques, des produits électriques et électroniques ainsi que du bois.

C'est ce qui ressort d'une étude menée par **Emploi-Québec**, qui devrait être rendue publique ces jours prochains et dont le journal LES AFFAIRES a obtenu copie.

Selon **André Grenier**, chercheur à la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec et responsable de cette enquête, la palme de la croissance, avec près de 5 % d'augmentation par année, devrait, sans conteste, revenir au secteur du divertissement et des loisirs.

L'analyste note, en effet, que cette industrie devrait profiter grandement de la hausse constante du tourisme au Québec, qui continue notamment à drainer des investissements considérables au mont Tremblant. La construction de mégacomplexes cinématographiques et la forte activité de tournages cinématographiques dopent également l'emploi dans ce secteur à Montréal.

Enfin, la forte demande prévisible de la production audiovisuelle visant à combler la demande des nouvelles chaînes de télévision spécialisées devrait également contribuer à exercer une pression à la hausse. Finalement, la seule ombre qui pourrait planer sur

ce secteur choyé pourrait être le départ des *Expos*.

L'industrie des produits métalliques devrait, elle aussi, bien tirer son épingle du jeu. Sa croissance, frisant annuellement 4 %, sera assurée par une forte demande pour des matériaux d'infrastructure ainsi que pour les pièces pour l'industrie aéronautique.

Pour leur part, les produits électriques et électroniques profiteront de la forte demande de matériel informatique ainsi que de télécommunications. Ce dernier sous-secteur est d'ailleurs de loin le premier produit d'exportation du Québec. Il faut ajouter que des investissements importants, qui entraîneront des milliers d'emplois, ont été annoncés récemment dans ce secteur, notamment par **Nortel Networks**.

Enfin, l'industrie du bois doit son excellente quatrième position à la performance de l'industrie nord-américaine de la construction. La croissance annuelle attendue dans ce secteur (3,3 %) devrait bénéficier de la perspective prochaine de libéralisation des exportations vers les États-Unis.

Notons encore que l'augmentation annuelle de l'emploi s'annonce largement au-dessus de la moyenne pour les industries du meuble, des services aux entreprises ainsi que du textile, trois secteurs qui devraient atteindre ou dépasser légèrement la barre de 3 %.

Trois secteurs en décroissance

Le grand perdant dans la course à l'emploi dans les prochaines années devrait être, à l'évidence, l'industrie du papier et des produits connexes.

Paradoxalement, les perspectives de croissance de la production dans ce domaine sont excellentes à l'échelle mondiale, mais l'emploi au Québec n'en profitera pas, au contraire.

Emploi-Québec prévoit une contraction de la main-d'œuvre de l'ordre de 1,7 %, notamment en raison de la fermeture prochaine, à Kénogami, d'une machine à papier chez **Abitibi-Consolidated**.

En outre, la fusion avec **Donohue** devrait également entraîner des pertes d'emplois.

Malgré l'entrée en production de l'usine de magnésium de **Magnola**, à Asbestos, qui

générera 350 emplois, le secteur des métaux primaires devrait connaître une faible baisse de sa main-d'œuvre (-0,3 %) en raison de rationalisations possibles des activités chez **Alcan**. En effet, elle sera sans doute tentée de rapatrier certaines de ses activités de production vers sa future usine d'Alma, plus productive que celles déjà en activité au Saguenay.

Stagnation également dans l'exploitation forestière. Une plus grande mécanisation des activités freinera la progression de l'emploi; de plus, l'exploitation de la matière ligneuse est proche de sa pleine capacité. ■

Variation annuelle de l'emploi au Québec (2000-2004)



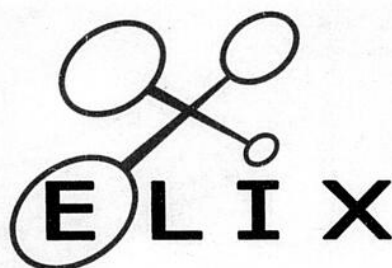
Les quatre plus fortes hausses sectorielles

Divertissements et loisirs	+ 4,8 %
Produits métalliques	+ 3,8 %
Produits électriques et électroniques	+ 3,6 %
Bois	+ 3,3 %

Les trois secteurs en baisse

Papier et produits connexes	- 1,7 %
Métaux primaires	- 0,3 %
Exploitation forestière	- 0,1 %

Source : Emploi-Québec, *Perspectives sectorielles du marché du travail au Québec pour 2000-2004*, été 2000
Tableau : LES AFFAIRES



Nos équipes grandissent et nous recherchons plusieurs talents ingénieurs et créatifs

Conseillers techniques

Analystes-programmeurs

Spécialistes réseaux

Ingénieurs de développement

Programmeurs C/C++ (R & D)

Chargés de projets

Directeurs de développement

Rédacteurs techniques

Architectes

Intégrateurs de systèmes

Analystes techniques

Elix est un spécialiste mondial en solutions d'affaires interactives qui fournit ses produits et son expertise à l'industrie des centres d'appels, aux opérateurs de réseaux de télécommunications ainsi qu'aux grands intégrateurs de systèmes à l'échelle mondiale.

Joignez-vous à notre équipe ambitieuse et innovatrice et procurez-vous des défis à votre mesure. Nous offrons des sessions de formation intensives sur les technologies de pointe. Nos salaires sont compétitifs et se combinent à notre plan d'actionnariat.

Envoyez votre CV accompagné d'une lettre témoignant de vos aspirations à

emplois @elixonline.com

Réseau Ressources inc. vous aidera à :

TROUVER DES MANDATS

Notre groupe de soutien pour cadres contractuels vous offre :

- Du coaching et de la formation personnalisés pour vous apprendre à trouver des mandats
- L'adhésion à notre regroupement de cadres supérieurs qui se rencontrent régulièrement pour des fins de réseautage
- La possibilité d'un lien avec notre firme (associée) de consultation en management.
- L'option d'utiliser le nom « Réseau Ressources » dans vos présentations
- Votre propre page dans notre site web qui sera promu activement auprès de clients/employeurs partout au Québec

Pour recevoir un dépliant descriptif, veuillez appeler au (514) 282-9674.

RÉSEAU RESSOURCES INC.
3460 Peel, bureau 116
Montréal, Qc H3A 2M1



Des trésors d'imagination pour attirer la main-d'oeuvre

La pénurie de personnel freine la croissance de certaines entreprises traditionnelles

Par Sylvie Lemieux

Quand la main-d'oeuvre se fait rare, les entreprises doivent développer de nouvelles stratégies et souvent faire preuve de beaucoup d'imagination pour attirer les travailleurs.

Depuis le printemps dernier, les employés des **Industries A.P.** bénéficient d'un service de navette spéciale qui les amène de Québec à leur lieu de travail situé à Laurier-Station, sur la rive sud, à une quarantaine de minutes de la Vieille Capitale. C'est la solution adoptée par ce fabricant de meubles qui voyait lui échapper un bon bassin de

travailleurs habitant Québec.

« Les gens de Québec ne sont pas habitués de traverser les ponts pour aller travailler », dit **Marco Lagueux**, directeur des ressources humaines.

« On a donc décidé d'offrir un service de transport gratuit par autobus réservé aux travailleurs du quart de soir, un quart essentiel pour notre croissance. Une trentaine de personnes se prévalent de ce service. En plus de nous attirer de la main-d'oeuvre, ce service nous a permis de ne pas perdre des travailleurs qui songaient à nous quitter. »

La pénurie de personnel représente un sérieux problème

pour **Industries A.P.**, qui affiche quand même un taux de croissance annuel de 30 %. « Notre développement est moins rapide que ce qu'il pourrait être », affirme M. Lagueux. L'entreprise, qui emploie 300 personnes, réalise 75 % de son chiffre d'affaires sur le marché américain. Elle est aussi présente au Mexique et veut poursuivre son expansion en Amérique latine.

En plus du service de navette, l'entreprise a instauré un système de prime de déménagement à hauteur de 500 \$ pour ceux qui désirent s'établir dans un rayon de 10 km de l'usine. Ces mesures innovatrices ont

étonné tant les travailleurs des **Industries A.P.** que ceux des autres entreprises.

« Ces mesures ont fait beaucoup jaser, soutient M. Lagueux. Par ailleurs, cela a démontré aux candidats que nous avons à coeur leur arrivée chez nous. »

De petits extras

Dans la région de Montmagny, une autre entreprise traditionnelle a mis en place plusieurs solutions originales pour résoudre ses problèmes de recrutement. Les **Produits Métalliques Roy**, un fabricant d'ameublement de maga-



sin, a doublé son effectif à 220 employés en deux ans.

Les problèmes de main-d'oeuvre ont coûté cher à cette entreprise qui a déjà dû refuser un contrat intéressant faute de personnel suffisant. « C'est une décision qui fait mal », assure **François Pelletier**, responsable des ressources humaines.

Pour ne plus vivre cette situation, l'entreprise multiplie les stratégies d'embauche. Aux traditionnels programmes de promotion à l'interne et de formation à l'entrée, elle a ajouté un système de prime au recrutement de 125 \$ qui est remise

à chaque employé qui réfère un candidat qui sera embauché.

François Pelletier le reconnaît, le recrutement est plus difficile en région. « La main-d'oeuvre se fait rare et nous sommes plusieurs entreprises qui recherchent à peu près les mêmes types de travailleurs », affirme-t-il.

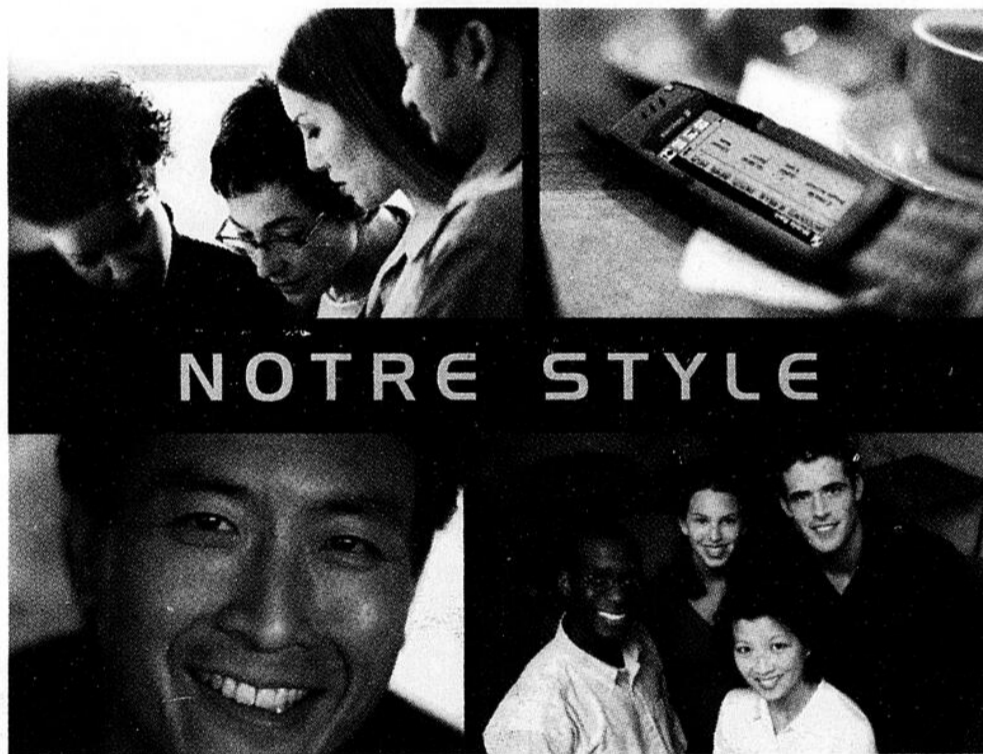
L'entreprise a donc décidé de miser sur le recrutement à l'extérieur de la région. « Nous facilitons l'arrivée des nouveaux travailleurs en leur fournissant des listes d'endroits où se loger. Nous les aidons aussi à trouver une garderie. Si cela est possible, nous offrons même un poste au conjoint ou à la conjointe de la personne que nous avons recrutée. Sinon, nous mettons cette personne en contact avec d'autres entreprises qui recherchent du personnel », dit M. Pelletier.

Expérience recherchée

Dans l'industrie aérospatiale, c'est la main-d'oeuvre expérimentée qui se fait rare. Selon **Serge Tremblay**, pdg du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'aérospatiale, les entreprises éprouvent de plus en plus de difficulté à conserver leur personnel.

Pour contrer le phénomène, elles doivent mettre en place de nouvelles politiques de recrutement et de rétention de personnel. Elles offrent de nombreux avantages sociaux, mettent de l'équipement sportif à la disposition du personnel, par exemple.

Chez le **Groupe d'aviation Innotech-Excaire**, où une quarantaine de postes sont offerts, on a procédé récemment à une révision de l'échelle salariale en plus de faire du recrutement à l'étranger. Plusieurs entreprises du domaine sont obligées de recourir à cette mesure, selon M. Tremblay, qui cite le cas d'un employeur qui a revu son échelle salariale à cinq fois en un an. ■



- piloter la prochaine génération d'Internet mobile
- oser
- faire éclater les frontières
- apprendre
- fêter ses réussites

Soyez de l'action
www.ericsson.ca/carrieres

ERICSSON 

LES AFFAIRES

Le journal **LES AFFAIRES** est publié par :
Publications Transcontinental inc.
1100, boul. René-Lévesque Ouest, 24^e étage,
Montréal H3B 4X9 Téléphone : (514) 392-9000
Télécopieur public : (514) 392-4723
Télécopieur rédaction : (514) 392-1586
Courriel pub. : pub@lesaffaires.com
Courriel réd. : redaction@lesaffaires.com

Ce cahier spécial est une
réalisation du journal **LES AFFAIRES**.
Éditeur et rédacteur en chef : Jean-Paul Gagné
Directeur de l'information : Stéphane Lavallée

Publicité :
Directrice des ventes : Joanne Proulx
Adjoint administratif : Normand Bergeron
Responsable aux ventes : Hervé Jouffroy
Téléphone : Montréal : (514) 392-9000
Toronto : (416) 340-8000
Vancouver : (604) 984-7176

Tirage :
Directeur à l'abonnement : François Blondin
(514) 392-2010 ou 1-800 361-7215
LES AFFAIRES (52 fois l'an) 1 an : 48,45 \$
2 ans : 72,67 \$ / **LES AFFAIRES** (52 fois l'an)
et **Affaires PLUS** (12 fois l'an) 1 an : 68,96 \$
2 ans : 103,47 \$ (taxes incluses)

Administration :
Président : André Préfontaine
Vice-présidente, finances et administration :
Ginette Roy
Président du conseil : Rémi Marcoux

Transcontinental
ÉDITION

Membre du Groupe Transcontinental G.T.C. Lée
Impression : Imprimerie Transmag,
Division d'Imprimerie Transcontinental inc.
Répertorié dans l'Index des périodiques canadiens.
Envoi de Poste-publications-Enregistrement n° 08185
Dépôt légal, bibliothèque du Québec : ISSN 0229-3404
Second class USPS 004582, Champlain, N.Y.,
12919-1518. Il nous arrive de mettre notre liste
d'abonnés à la disposition d'entreprises ou
d'organismes qui proposent des produits ou des
services qui pourraient intéresser nos lecteurs.
Si vous ne voulez pas que votre nom y figure,
faites-le nous savoir par écrit, en joignant une
étiquette d'envoi de votre journal ou magazine.
Exemplaires additionnels : (514) 392-2010

Des critères d'embauche plus rigoureux que jamais

Les références professionnelles demeurent également très populaires

Par Michel De Smet

Jamais les employeurs n'ont apporté une attention aussi grande à leurs activités de recrutement. Et aucun secteur n'échappe à cette vague, selon **Pierre Gauthier**, psychologue industriel et président de la **Société Pierre Boucher**.

Cette firme, qui réalise plus d'un millier d'évaluations de personnel annuellement, a augmenté de 40 % son chiffre d'affaires attribuable aux tests servant à apprécier le potentiel des cadres au cours des 18 derniers mois.

« Ce qui est particulièrement remarquable, c'est la rigueur que nos clients mettent afin de détecter les candidats qui contribueront le mieux au succès de leur entreprise », dit M. Gauthier.

Il observe un engouement particulier pour les tests psychométriques servant à mesurer le comportement, les habi-

lité pas à solliciter jusqu'à 10 sources différentes de la part des clients antérieurs, de fournisseurs, de supérieurs hiérarchiques, mais aussi de subordonnés du candidat qu'ils souhaitent recruter. »

M. Matte souligne que cette pratique, appelée le *reference auditing*, est très populaire aux États-Unis. Des chercheurs américains en ressources humaines ont en effet établi que l'accumulation de références professionnelles, pertinentes et diversifiées, serait le gage le plus fiable de la performance future d'un travailleur.

Personne n'est épargné

Selon MM. Gauthier et Matte, les employeurs sont aujourd'hui davantage conscients qu'une erreur à l'embauche peut leur coûter très cher. « Certainement beaucoup plus cher qu'une batterie de tests

Il est même courant aujourd'hui qu'une firme de psychologues industriels se fasse demander une évaluation sur les aptitudes d'un cadre de premier niveau à exercer, dans une perspective de relève, une éventuelle fonction de gestionnaire.

Par ailleurs, le resserrement des critères d'embauche n'est

désormais plus l'apanage des grandes et moyennes organisations. Les PME de la nouvelle économie sont également de grandes consommatrices de tests psychométriques.

« Ces PME sont souvent contrôlées dans les faits par des gestionnaires de capital de risque qui, sans jeu de mots, sont les derniers à tolérer le

risque d'embaucher une personne peu performante », note M. Gauthier.

En fin de compte - et ce n'est pas le moindre des paradoxes - c'est le gestionnaire le plus important dans une organisation qui a le moins à redouter les tests psychométriques.

« C'est très délicat pour un conseil d'administration ou

pour des actionnaires d'imposer des tests psychométriques à son futur président. D'ailleurs, il n'y a pas de véritable consensus sur la définition de bon président. Sans compter que l'ego de ce dernier ne survivrait sans doute pas à l'obligation de se soumettre à de tels tests ! » souligne M. Gauthier. ■



létés cognitives ainsi que la personnalité des candidats. Les employeurs ne délaissent toutefois pas pour autant la cueillette des renseignements personnels et des références professionnelles.

« Ce qui intéresse en priorité les employeurs, c'est d'être en mesure de croiser un maximum d'informations sur les candidats afin de limiter au maximum les possibilités d'erreurs dans le choix de leurs futurs employés », explique M. Gauthier.

Même son de cloche chez **Matte Groupe Conseil - IIC Partners**, une firme spécialisée en développement organisationnel et en recherche de cadres supérieurs. Le directeur associé, **Richard Matte**, note depuis près de trois ans une augmentation sensible des mandats d'évaluation aux fins d'embauche. Outre les tests, il remarque que de plus en plus de clients accordent également une grande confiance aux références avant d'arrêter leur choix.

« Certains employeurs n'hé-

psychométriques qui représente en moyenne deux à trois jours de salaire du candidat qui sera finalement embauché », précise M. Matte.

Ce qui est particulier et constitue une tendance toute récente dans la stratégie d'embauche des entreprises, c'est que les tests touchent désormais toutes les catégories de travailleurs.

« Il y a cinq ans, il était rare que l'on nous confie le mandat d'évaluer un chef d'équipe dans une entreprise manufacturière. Aujourd'hui, au contraire, il nous est souvent demandé de passer une journée complète à faire passer des tests à un cadre de premier niveau », dit M. Gauthier.

Selon lui, ce renversement de tendance est essentiellement attribuable aux restructurations vécues par les organisations ces dernières années. Avec l'aplatissement des structures hiérarchiques, le rôle des cadres de premier niveau au sein des entreprises est devenu plus stratégique qu'auparavant.

Vous cherchez un défi stimulant ? Associez-vous à Vidéotron

- Du développement continu
- Des opportunités de carrière intéressantes
- Des conditions avantageuses



Pour plus d'informations
visitez notre site : www.videotron.com
Icône : Carrières

Et branchez-vous sur l'avenir !



Plusieurs postes sont actuellement disponibles !

Faites-nous parvenir dès aujourd'hui votre offre de services à l'adresse suivante :

Vidéotron
Service de la dotation
300 avenue Viger Est, 3^e étage
Montréal (Québec)
H2X 3W4

Par télécopieur :
(514) 985-8814

Vidéotron

Le nouveau travailleur aime à se dépasser

Ses valeurs divergent beaucoup de celles du travailleur traditionnel

NDLR : Cet article est tiré de 1999 Emerging Workforce Study, une enquête menée par la firme Spherion architectes en main-d'oeuvre auprès de 1 000 travailleurs à temps plein aux États-Unis.

Les valeurs du nouveau travailleur divergent considérablement de celles auxquelles les gestionnaires étaient habitués dans le passé.

Dans l'ensemble, il se préoccupe davantage de se livrer à des expériences nouvelles et recherche des possibilités de progression. Il a l'impression de mieux contrôler sa destinée professionnelle et tient à ce que son employeur le récompense en

fonction de son rendement.

Pour sa part, le travailleur traditionnel se préoccupe davantage de sécurité d'emploi et de stabilité. Il a l'impression que l'employeur est tenu d'établir un tracé de carrière net, ce qui, en retour, lui confère l'engagement à long terme de l'employé.

Contrairement à ce que certains pourraient croire, les nouvelles conceptions ne sont pas le lot exclusif de la génération X. En fait, c'est la rationalisation des années 1980 et 1990 qui a créé un changement radical de la conception que se font les individus de leur vie professionnelle.

Par ailleurs, l'entreprise nouvelle genre est plus encline à considérer la

loyauté comme une contribution plutôt que comme un droit acquis; avoir peu de considération pour l'employé dont le rendement est faible; reconnaître le rendement plutôt que l'ancienneté; voir les employés prendre en mains leur progression de carrière.

La créativité

Comparativement au travailleur traditionnel (T), le nouveau travailleur (N) penche nettement en faveur d'un nouvel emploi qui lui permet de faire preuve de créativité (N=70 % et T=50 %).

Le nouveau travailleur aime les em-



ploi qui lui permettent de trouver de meilleures méthodes de travail : « Je ne vois pas pourquoi je devrais me rendre au travail tous les jours pour qu'on m'indique ce que je dois faire et comment m'y prendre. Ce qui rend mon travail intéressant, c'est la liberté de réfléchir à des solutions et à des idées personnelles. »

Le travailleur traditionnel aime les emplois qui lui permettent d'obtenir des instructions claires au quotidien : « C'est bien d'occuper un emploi qui laisse une certaine liberté, mais j'aime m'assurer d'effectuer mon travail comme il se doit, c'est-à-dire à la manière de l'entreprise. »

Le changement d'emploi

Le nouveau travailleur est moins enclin que son collègue traditionnel à considérer que le changement d'emploi est nuisible à la progression à long terme de sa carrière (N=26 % et T=86 %) ou qu'il doit demeurer longtemps au service d'un employeur pour obtenir de l'avancement (N=16 % et T=85 %).

« Il faut progresser et se perfectionner pour avancer, accepter de nouvelles attributions, des responsabilités supplémentaires et acquérir de nouvelles compétences. Si mon employeur n'est pas disposé à m'offrir ces possibilités de progression, je les trouverai ailleurs », pense le nouveau travailleur.

« Je possède toutes les connaissances requises pour effectuer mon travail. J'en tire une certaine satisfaction et je ne vois aucune raison pour recommencer ailleurs. De plus, les employeurs voient d'un mauvais oeil les changements d'emploi trop fré-

quents », pense le travailleur traditionnel.

Les chances d'avancement

Si 85 % des travailleurs traditionnels sont d'avis que l'avancement professionnel devrait être fonction de la durée de l'emploi, seulement 16 % des nouveaux travailleurs partagent cette opinion.

Le nouveau travailleur croit que l'avancement doit être fonction du mérite : « Si je peux apprendre mes tâches plus rapidement et atteindre le même niveau de production que la plupart des autres ou le dépasser, comme mes dirigeants, je mérite alors une promotion, voilà tout ! »

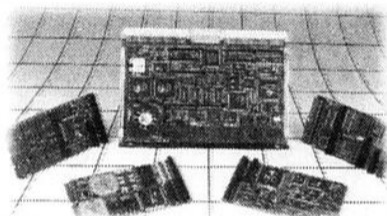
« Comme coordonnateur adjoint, j'ai passé cinq ans à attendre qu'un poste de coordonnateur s'ouvre. J'ai attendu mon tour. Aux autres d'en faire autant », croit le travailleur traditionnel.

La sécurité d'emploi

Le nouveau travailleur a moins tendance que le travailleur traditionnel à considérer que l'employeur a l'obligation morale de conserver les employés à son service pendant longtemps, dans la mesure où ils satisfont aux exigences (N=57 % et T=95 %).

Le nouveau travailleur croit plutôt que les employés doivent dépasser les exigences. « Je crois que, de nos jours, il faut tout mettre en oeuvre pour suivre le rythme du changement dans son milieu de travail. Aucune entreprise n'attend de l'employé qu'il fasse exactement la même chose des années durant. » ■

L'AVENIR, C'EST CHEZ NOUS



NOUS SOMMES

... un chef de file dans le domaine de l'assemblage en sous-traitance de produits électroniques utilisés en informatique, en télécommunications et dans l'équipement médical.

... une entreprise mondialement reconnue, fondée en 1961 et exploitant 38 usines réparties sur différents continents.

... une entreprise en pleine croissance comptant 900 employés à son usine de Pointe-Claire.

... un employeur qui se démarque par son respect pour ses employés.



NOUS OFFRONS

... la possibilité de travailler dans une entreprise de haut calibre, au sein d'une équipe dynamique et avec les technologies les plus récentes et les plus performantes.

... la chance de profiter d'une formation continue et de grandes possibilités d'avancement au sein de l'entreprise.

... un cadre de travail stimulant, propice à l'acquisition de nouvelles compétences.

... des emplois valorisants, à la mesure de votre talent.

Systèmes SCI (Canada) Inc., 2001, boul. des Sources, Pointe-Claire (Québec) H9R 5Z4
Téléphone : (514) 684-6759 • Télécopieur : (514) 684-1833 • Courriel : sci17.rh@sci.com • Site Web : www.sci.com

PLANIFICATEURS • OPÉRATEURS

INGÉNIEURS • TECHNICIENS

ETC.

SCI

ÉTUDIANTS ET EMPLOYEURS

POUR DES EMPLOIS ET DES STAGES EN ENTREPRISES

VOUS ÊTES À *La bonne @dresse :*

PLACEMENT ÉTUDIANT DU QUÉBEC

www.peq.mic.gouv.qc.ca

à Québec (418) 643-6965 • à Montréal (514) 873-7395 • ailleurs au Québec 1 800 463-2355 • info.peq@mic.gouv.qc.ca



Québec
Industrie et
Commerce

Un monde
d'affaires!

70 entreprises de pointe recruteront au cours d'un salon

Un nombre record de 70 entreprises seront prêtes à recruter des informaticiens et ingénieurs comptant au moins deux années d'expérience au cours de la troisième édition du *Salon des carrières en haute technologie*, qui aura lieu les 12 et 13 septembre prochain au *Palais des congrès de Montréal*.

Au moins un tiers de ces exposants ont d'ailleurs prévu un endroit spécial pour mener des entrevues sur place.

Cinq grands îlots thématiques

Le Salon sera divisé en cinq grands îlots thématiques qui regrouperont les exposants des secteurs visés : télécommunications, qui sera le plus important; logiciel et multimédia; informatique; aéronautique et ingénierie; fabricants de composants électroniques.

La formule d'un tel salon donne des

résultats probants intéressants, selon les études commandées par l'organisateur, **L'Événement Carrières**.

En effet, le taux moyen de recrutement a été de quatre personnes par entreprise au cours des deux premières éditions de l'événement. La rémunération moyenne des visiteurs était de 60 000 \$ par année.

Au total, 3 800 visiteurs ont visité les deux premiers salons, en janvier et avril, et on s'attend à ce qu'il y en ait environ 3 000 au cours du prochain.

« C'est le plus gros salon spécialisé du genre au Québec », affirme **Éric Boutié**, président de **L'Événement Carrières**.

Table ronde

L'inscription est gratuite, mais tous les visiteurs doivent obligatoirement apporter leur curriculum vitae (CV). Il est toutefois recommandé de s'inscrire à l'avance sur le site Web www.venatus.com

et d'y déposer son CV.

Le Salon sera enrichi d'une table ronde durant laquelle des intervenants feront le point sur la situation de l'emploi en haute technologie, et cibleront des stratégies gagnantes

pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Cette activité s'adresse aux recruteurs et gestionnaires de haut niveau. Elle aura lieu le 13 septembre à 9 h.

À noter que **L'Événement Carrières**

entend tenir pour la première fois le même type de salon à Québec, probablement en mai prochain. Les autres éditions montréalaises sont prévues pour janvier, avril et septembre 2001. (YD) ■

Les jeunes cherchent l'équilibre

L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ainsi que le cheminement de carrière sont les principales priorités des étudiants de niveau universitaire.

C'est ce qui ressort d'un sondage mené par **Ernst & Young** auprès de quelque 800 étudiants du monde entier réunis récemment lors du congrès des stagiaires de la firme.

En tête de priorité

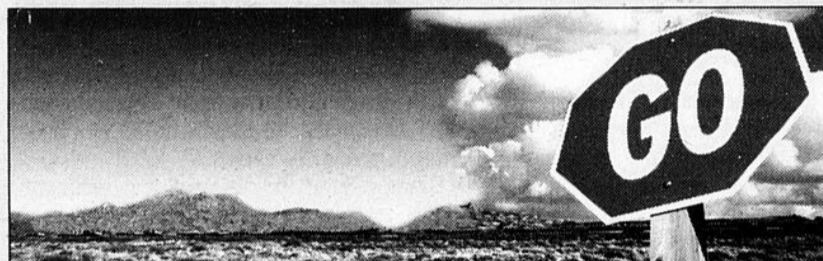
Ainsi, 47 % des répondants ont mis l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en tête de priorité, tandis que 25 % mettent plutôt l'ac-

cent sur le cheminement de carrière. L'argent est également un but pour plusieurs : 8 % veulent avant tout établir une solide situation financière, et 6 % rêvent de devenir des millionnaires du .com.

Ces jeunes sont d'ailleurs pour le moins optimistes : 17 % s'attendent à devenir millionnaires dans la trentaine, 30 % dans la quarantaine, et 19 % dans la cinquantaine. Seulement le quart pensent qu'ils ne le seront jamais.

Enfin, 42 % des étudiants croient que les entreprises devraient faire davantage d'efforts pour recruter et retenir un effectif diversifié. (YD) ■

PARCE QUE VOUS ÊTES DIFFÉRENT.



ET PARCE QUE NOUS LE SOMMES AUSSI.

www.venatus.com



Professionnels du recrutement de cadres et professionnels dans le domaine financier

485, rue McGill, bureau 601, Montréal (Québec) H2Y 2H4
Téléphone : (514) 992-1713 • Télécopieur : (514) 993-1713

Prenez une
**longueur
d'onde**
sur le futur
L'avenir est sans fil

SRT
SR Telecom

www.srtelecom.com

Internet sans fil

SR Telecom travaille à la mise au point de la nouvelle génération de solutions Internet pour les télécommunications à l'échelle globale. À notre siège social de Montréal, nous sommes à la recherche de coéquipiers ingénieurs, dynamiques et innovateurs. Vous visez une carrière au sein d'une industrie de pointe? Votre contribution peut faire la différence? Envoyez-nous votre curriculum vitae à l'adresse suivante cv@srtelecom.com

Concepteur, logiciel
Concepteur/architecte systèmes
Ingénieur de test
Ingénieur de procédés
Ingénieur des composantes
Concepteur RF/Hyperfréquences
Technicien en électronique
Chef de produit
Représentants Service technique

Avantage Carrière donne une première chance aux jeunes

Le programme de stages permet aux diplômés d'acquérir de l'expérience

Par Sylvie Lemieux

Les jeunes diplômés se heurtent souvent à des portes closes dans leur recherche d'emploi faute d'ex-

périence. Les entreprises, de leur côté, ont besoin de recrues de talent pour préparer la relève. C'est pour conjuguer ces deux besoins que le programme *Avantage Carrière* a

été mis sur pied en 1996 à l'échelle nationale.

Lancé par des dirigeants de grandes entreprises telles que **BCE**, **Nortel** et le **Groupe TD**, cet organisme sans but

lucratif s'est donné comme mission d'aider les jeunes diplômés à sortir du cercle vicieux : pas de travail, pas d'expérience, pas d'expérience, pas de travail.

Le programme a du succès. « Environ 85 % des stagiaires ont trouvé un emploi à temps plein dans leur domaine de compétences dans les deux mois qui ont suivi leur stage. Plus de 60 % d'entre eux ont été embauchés par leur entreprise d'accueil. Nous avons donc fait des mariages heureux », affirme **Chantal Roy**, directrice, développement des affaires Québec et Provinces atlantiques, d'Avantage Carrière.

À ce jour, près de 4 500 jeunes ont obtenu un stage au Canada, dont plus de 1 000 au Québec. Quelque 315 entreprises ont adhéré au programme au pays, dont une centaine sont établies au Québec.

Avantage Carrière s'adresse aux diplômés des niveaux secondaire, collégial et universitaire de toutes disciplines : in-

formatique, administration, arts, relations publiques, ressources humaines, etc.

Les stages sont d'une durée de 6, 9 ou 12 mois.

Selon M^{me} Roy, le programme profite tant aux jeunes qu'aux employeurs. « La compétition est forte, les entreprises veulent donc être productives immédiatement, explique-t-elle. Nous leur offrons un bassin de jeunes diplômés prêts à faire leur preuve dont elles peuvent évaluer le potentiel pour éventuellement les embaucher de façon permanente. »

Simple et pratique

Avantage Carrière a misé sur la facilité d'utilisation. Il n'y a aucuns frais d'adhésion. Les entreprises s'engagent à payer le coût du stage, soit une allocation mensuelle de 1 350 \$ pour le stagiaire, et les frais d'administration.

C'est Avantage Carrière qui se charge de l'administration

▲ **Chantal Roy** : « Environ 85 % des stagiaires ont trouvé un emploi à temps plein dans leur domaine de compétences dans les deux mois qui ont suivi leur stage. »

de la paie. Quant aux chercheurs d'emploi, ils n'ont qu'à visiter régulièrement le site Internet de l'organisme pour avoir une idée des stages offerts. Ils envoient alors leur curriculum vitae aux entreprises qui les intéressent et le processus de sélection suit son cours normal.

Avantage Carrière entend poursuivre sur sa lancée tout en développant son offre de services. « Nous menons des projets pilotes avec quelques entreprises pour mettre sur pied un service de sélection de candidats », dit M^{me} Roy. ■

www.avantage.org

Des jeunes vraiment motivés

Depuis 1997, **Alcan** a accueilli 174 stagiaires par le biais d'*Avantage Carrière*. La multinationale a embauché 27 de ces jeunes.

Éric Gagnon est un de ceux-là. Détenteur d'une maîtrise en information et communication, le jeune homme cherchait du boulot depuis quelques mois déjà quand on lui a proposé un stage d'un an comme chargé de projet en commandites. Il a accepté l'idée malgré le salaire qui était moindre que ce qu'il espérait.

« Durant le stage, j'étais considéré comme un professionnel. On m'a confié des responsabilités. J'étais vraiment dans le bain et j'ai eu ainsi la chance d'apprendre », dit-il.

Éric a travaillé sous la supervision d'un mentor. « Cette personne contribue à l'intégration du stagiaire dans l'entreprise, lui assigne ses tâches et lui donne une appréciation de son travail, explique **Chantal Roy**, d'Avantage Carrière.

« Du fait que l'entreprise n'est pas obligée d'embaucher le stagiaire, on demande égale-

ment au mentor d'aider le jeune à élaborer son réseau de contacts en le mettant en lien avec des fournisseurs, des clients. »

Le **Groupe Bagel Traditionn'l** a accueilli une première stagiaire il y a un an grâce à une subvention de la **Banque Royale**. En effet, des entreprises choisissent de participer au programme en offrant une aide financière à certaines organisations pour les aider à recruter du personnel.

Nathalie Bouchard n'avait pas encore terminé son baccalauréat en sciences et technologies des aliments lorsqu'elle a accepté un stage dans cette entreprise de la région de Québec. Quatre mois plus tard, on lui a offert un poste à temps plein comme technologue en assurance qualité.

Bagel Traditionn'l a récemment décidé d'accueillir un autre stagiaire. « Cela nous permet de faire une sélection de bons candidats qui sont motivés, affirme **Christelle Maître**, directrice d'usine. Leur manque d'expérience est compensé par leur dynamisme. » (SL) ■

SERVICES BANCAIRES AUX PME

CIBC

QUEL EST VOTRE

POTENTIEL

DE CROISSANCE?

À la CIBC, nous avons pris l'engagement de devenir le choix numéro un des PME. Pour atteindre notre objectif, nous faisons tous ces petits extras pour gagner la fidélité de la clientèle et travaillons toujours ferme à lui procurer des conseils, des relations, des services et des produits fiables qui correspondent à ses besoins. Qu'ils effectuent leurs transactions bancaires par voie électronique ou qu'ils viennent à leur succursale pour obtenir des conseils, nos clients ont des attentes, et ces attentes fixent la norme de qualité dont notre réussite dépend.

Postes en services bancaires aux PME

Nous avons plusieurs postes à combler, que vous pouvez remplir selon vos compétences, votre expérience et vos titres, que ce soit des postes de soutien administratif ou des postes de Conseiller - PME. Quel que soit votre rôle, vous aurez à donner des conseils financiers judicieux sur des produits et services taillés à la mesure des divers besoins commerciaux de nos clients. Nous recherchons des personnes qui ont d'excellentes aptitudes à l'écoute, qui visent l'excellence dans le service à la clientèle et qui savent rapidement déceler des occasions et élaborer des solutions pour répondre à un besoin particulier. Les éléments clés de votre réussite comprendront de bien connaître le profil de l'entreprise de vos clients et d'élargir votre réseau de personnes-ressources et de relations d'affaires. Notre programme de Formation sur les PME destiné aux Conseillers - PME a été conçu pour compléter et surhausser votre expérience pertinente des services financiers ou de la vente aux particuliers et pour vous aider à acquérir une solide compréhension de tous les moyens dont dispose la CIBC pour épauler les PME dans leur expansion. Pour présenter votre candidature, vous devrez avoir à votre actif une expérience de l'industrie des services financiers ou de la gestion d'une PME ou les deux. Vous aurez, de préférence, réussi le Cours sur le commerce des valeurs mobilières (CCVM).

Les postes à combler sont situés dans la grande région métropolitaine de Montréal.

Référence : AFF-088.

Si vous partagez notre engagement de procurer des solutions de pointe comme celles qui ont alimenté notre croissance et notre succès depuis maintenant 135 ans, venez explorer où cette belle occasion - et vos talents - vous mèneront. Veuillez faire parvenir votre curriculum vitae, en précisant le numéro de référence indiqué, à la : Dotation - Banque CIBC, 1155, boul. René-Lévesque Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec) H3B 3Z4. Courriel : opportunities@cibc.com

La CIBC remercie tous les postulants de leur intérêt, mais ne pourra communiquer qu'avec les personnes dont la candidature sera retenue.

La CIBC valorise la diversité de son personnel et souscrit à l'égalité dans l'emploi selon le mérite et le rendement. Les candidatures provenant d'agences ne seront pas retenues.

www.cibc.com/francais

CIBC

L'énergie de l'emploi à l'emploi de l'énergie

Chez **Systèmes d'énergie évolués Astec**, l'énergie est notre raison d'être. Elle constitue l'essence même de nos activités. À cette division d'Astec, dont le siège social est situé dans le parc technologique de Saint-Laurent, plus de 2 500 personnes œuvrent déjà afin de créer la gamme de produits la plus évoluée qui soit en matière de solutions d'équipements d'énergie pour les réseaux de communication (voix, Internet, sans-fil et optique), depuis les blocs d'alimentation de points d'utilisation pour circuits imprimés jusqu'aux systèmes énergétiques intégrés ou autonomes, en passant par des convertisseurs de courant en continu-continu. La vision d'Astec et de ses 15 000 employés, répartis dans 4 divisions à travers le monde, est simple : devenir le chef de file mondial dans son domaine.

Notre réussite, nous la devons à la forme d'énergie la plus importante à nos yeux : celle de nos ressources humaines qui exploitent tout leur potentiel, celle qui est source de création et d'innovation. Si vous voulez voir vos idées se réaliser, joignez-vous à une entreprise qui vous permet de le faire. Venez découvrir un milieu de travail valorisant, où les énergies circulent librement, où chacun est habité par le désir d'apprendre et de partager, où se crée, enfin, la synergie indispensable à la mise en œuvre des projets les plus audacieux. Notre extraordinaire croissance nous amène à offrir les postes suivants :

- ◆◆◆◆ Chef de service, fiscalité
- ◆◆◆◆ Analystes financiers
- ◆◆◆◆ Commis, comptes clients
- ◆◆◆◆ Commis, comptes fournisseurs
- ◆◆◆◆ Gestionnaire, ligne de produits
- ◆◆◆◆ Spécialiste, procédés d'affaires
- ◆◆◆◆ Gestionnaire, développement des affaires
- ◆◆◆◆ Coordonnateur en documentation technique
- ◆◆◆◆ Technicien, composantes d'ingénierie

Autres postes disponibles :

- ◆◆◆◆ Ingénieurs et Techniciens
Électrique • Électronique • Mécanique • Logiciel

Vous avez plus de 2 ans d'expérience dans votre domaine, vous êtes prêt à dépasser vos limites et vous débordez d'énergie ? Alors n'attendez pas. Faites parvenir votre curriculum vitæ, de préférence par courrier électronique, à careers@AstecAPS.com ou par télécopieur au (514) 832-6695.

Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi. Nous ne contacterons que les personnes sélectionnées pour une entrevue.



Une compagnie
d'Emerson Electric Co.



Alimentez vos réseaux en toute tranquillité d'esprit.

www.astecaps.com

Plusieurs ressources pour réorienter sa carrière

Souvent, il n'est pas nécessaire de changer d'employeur

La porte d'entrée d'un important secteur économique...

La Corporation des Concessionnaires d'Automobiles de Montréal a mis sur pied un centre de recrutement unique et innovateur pour combler les postes de ses membres, les concessionnaires de Montréal, ainsi que les membres des corporations du Richelieu et des Laurentides. Arrimer l'offre et la demande de main-d'œuvre de notre secteur est notre objectif

Ne devient pas conseiller(ère) en vente qui veut!

Les personnes sélectionnées devront réussir un processus de sélection des plus rigoureux.

Joignez les rangs de la nouvelle génération de conseillers(ères) en vente automobile

Faites-nous parvenir votre curriculum vitae

Site Internet www.ccam.qc.ca
Courriel emploi@ccam.qc.ca
Fax : (514) 337-4003
Tél. : (514) 33-RECRU

LA CORPORATION
DES CONCESSIONNAIRES
D'AUTOMOBILES
de Montréal inc.

Par Sylvie Lemieux

Il arrive un moment dans la carrière où l'on se demande s'il n'est pas temps d'effectuer un tournant professionnel. Le questionnement surgit souvent à la suite d'un choc, une perte d'emploi ou une restructuration d'entreprise, par exemple. Il se peut aussi que l'insatisfaction s'installe graduellement.

« Les gens ont souvent l'impression d'avoir fait le tour du jardin et ils éprouvent le besoin d'aller vers autre chose pour s'épanouir davantage », explique **Monique Soucy**, psychosociologue et consultante en gestion de carrière.

D'autres en ont assez de faire un travail qui ne leur convient pas depuis longtemps. « Ce qu'il est important de souligner, c'est que ces personnes ont la plupart du temps une idée assez claire de ce qui leur convient. Elles sont toutefois paralysées par des peurs, de l'insécurité, un manque de confiance en elles. Elles font ce que j'appelle de l'auto-sabotage qui freine leur élan vers un choix qui leur convient davantage », dit M^{me} Soucy.



▲ Jacques Turcotte : « La personne a besoin de déterminer ses points forts et ses points faibles. »

ger de milieu de travail. »

En travaillant sur leur perception des choses, les personnes arrivent à faire cibler ce qui les dérange, les déçoit. Elles peuvent ainsi agir sur ces irritants et chasser l'insatisfaction.

Les personnes peuvent trouver du soutien au sein même des entreprises qui sont de plus en plus nombreuses à mettre en place des programmes d'aide pour leurs employés. Elles ont ainsi la possibilité de rencontrer un consultant pour une intervention à court terme afin de trouver une solution à différents problèmes qui peuvent être d'ordre professionnel.

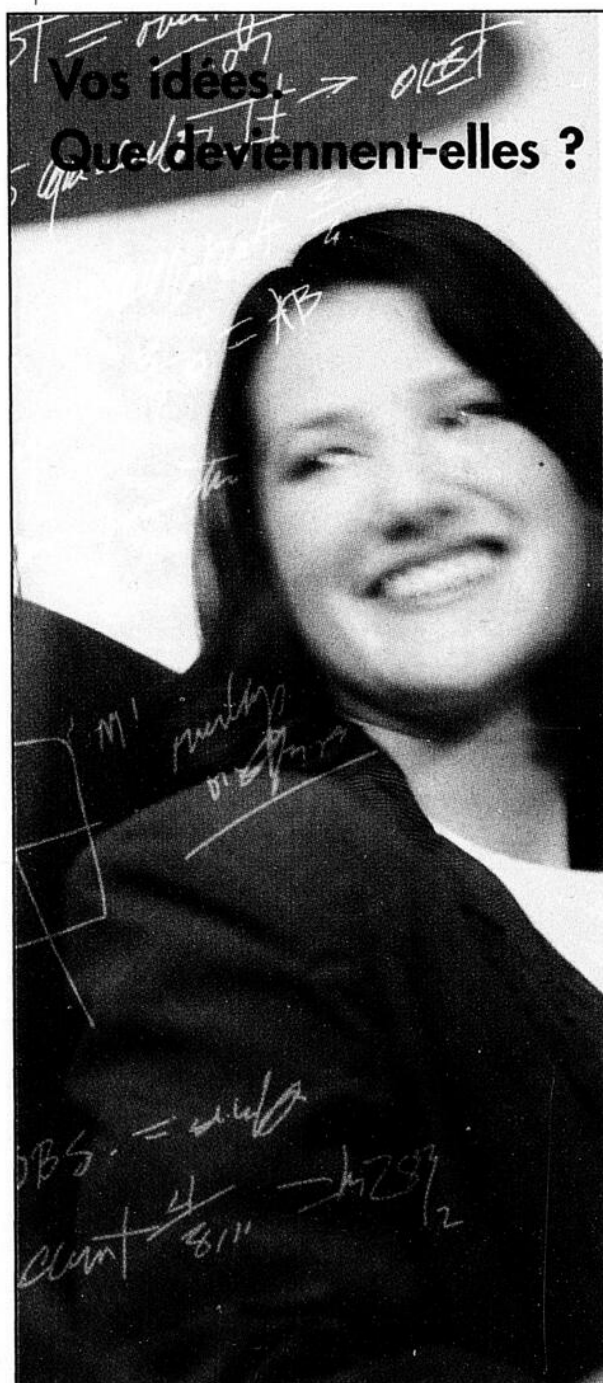
Généralement, les employeurs offrent aussi les services d'un consultant en gestion de carrière au personnel touché par une restructuration.

Plusieurs consultants travaillent également en cabinet privé. Ils offrent une gamme de services étendue sur une base individuelle ou de groupe. Ce sont généralement des conseillers en orientation, des psychologues ou des psychothérapeutes. Les honoraires varient de 60 à 150 \$ l'heure.

On peut trouver les coordonnées d'un conseiller en orientation en consultant le site Internet de l'**Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec** à l'adresse www.orientation.qc.ca.

En plus des consultations individuelles, les conseillers en orientation ont recours à différents tests (d'évaluation, de compétences, de personnalité) pour aider les gens dans leur démarche. En cabinet de pratique privée, le tarif est de 60 \$ l'heure ou plus.

Les conseillers en orientation travaillent également dans différents établissements publics où les services sont généralement gratuits. On en trouve notamment dans les établissements scolaires, les centres locaux d'emploi (CLE) et les **Carrefours Jeunesse Emploi** (réservés aux 18-35 ans). ■



Hantent-elles vos nuits ?
Colorent-elles vos rêves ?
Le matin, se transforment-elles en plan d'action ?
Caressez-vous l'espoir de les voir devenir réalité ?

Les idées sont le moteur de Hewlett-Packard.
Une diversité d'idées nous mène encore plus loin.

À l'aube du troisième millénaire, la compagnie Hewlett-Packard fournit, à l'échelle mondiale, des solutions et des services en matière d'informatique et de traitement de l'image destinés aux entreprises et aux particuliers. La société s'intéresse particulièrement aux perspectives d'avenir offertes par Internet et la prolifération des services de communication électroniques. Chez Hewlett-Packard, contribuer à l'évolution des technologies devient un travail stimulant, appuyé par des conditions de travail exceptionnelles et une culture d'entreprise à nulle autre pareille.

Le centre d'assistance - logiciel de Montréal connaît une croissance importante.

Venez créer le Hewlett-Packard de demain. L'invitation est lancée.

www.canada.hp.com
carrieres@hp.com

Hewlett Packard



invent

À Ottawa comme à Québec, la fonction publique recrute de nouveau

Par Michel De Smet

C'est une nouvelle qui n'a jamais fait la une des médias. Pourtant, c'est un fait incontestable : les fonctions publiques fédérale et provinciale recrutent de nouveau activement.

La cure minceur drastique que s'est imposée le gouvernement du Québec, entre 1995 et la fin de 1998, l'aura amené à se défaire de près de 10 % de ses employés. Au fédéral, ce sont près de 20 % des employés québécois de la fonction publique qui ont disparu des listes de paie durant la même période.

« Entre 1993 et 1998, nous avons recruté 1 424 personnes. C'est un nombre insignifiant comparativement aux très importants volumes des départs que nous avons connus au cours de ces cinq années-là », souligne **Pierre Boudreault**, directeur des relations professionnelles au Conseil du Trésor du Québec.

Depuis deux ans environ, la page semble toutefois belle et bien tournée, même si on ne

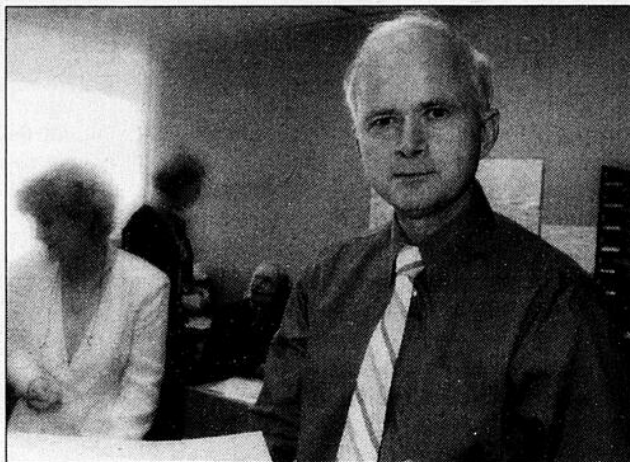
peut encore parler d'une opération de recrutement massif. Entre mars 1999 et mars 2000, par exemple, le gouvernement provincial a accueilli 1 371 nouveaux employés.

L'an dernier, le président du Conseil du Trésor, **Jacques Léonard**, annonçait que Québec prévoyait de maintenir pour les prochaines années un rythme de croisière d'un millier d'embauches par année.

Avec pour résultat que le nombre d'employés de l'État provincial, tous statuts confondus, s'élevait déjà à 66 875 en mars 1999, c'est-à-dire un niveau sensiblement identique à celui de mars 1995.

La situation est passablement différente du côté fédéral, où on est encore loin de retrouver les 29 859 fonctionnaires québécois de mars 1996, un chiffre qui ne comprend pas les employés fédéraux travaillant dans la partie québécoise de la capitale nationale.

« Au 31 mars de cette année, nous étions 25 573, à peine 327 de plus qu'un an auparavant. Mais l'hémorragie s'est



▲ **Éric Legrand** : « Actuellement au fédéral, il serait plus juste de parler de remplacement de postes laissés vacants que d'une vague de recrutement de nouveaux employés. »

arrêtée quelque part au début de 1999. Il faut se souvenir qu'à l'hiver 1996, on frisait encore le chiffre de 30 000 », indique **Éric Legrand**, directeur de la section de Montréal de la **Commission de la fonction publique** du Canada.

Par ailleurs, à Québec comme à Ottawa, on envisage de reprendre sous peu, comme autrefois, les formules de recrute-

ment grand public. En attendant, au cours des 12 prochains mois, Québec organisera quelque 125 concours de recrutement pour combler certaines pénuries sectorielles dans l'ensemble de ses ministères.

Pour l'instant, difficile de prévoir de manière précise quels seront les secteurs les plus favorisés par l'embauche.

« Ce qui est certain, c'est

qu'il se fera du recrutement dans tous les domaines. L'État est un méga-employeur qui a recours au plus vaste éventail des compétences professionnelles, du gardien de prison à l'ingénieur spatial », fait remarquer M. Legrand.

En se fiant aux données du Conseil du Trésor pour les cinq dernières années, on constate que la seule catégorie d'emploi qui n'ait cessé de progresser, même en période de vaches maigres, a été celle des techniciens. Ainsi, ils étaient 17 051 en mars 1995 comparativement 20 249 en mars 1999 à travailler pour l'État québécois.

Leur augmentation fut constante durant toutes ces années. Il y a cinq ans, ils représentaient 25,5 % de l'ensemble de la fonction publique provinciale. En 1997, ce pourcentage passait à 28,2 %, puis à 30,3 % l'an dernier. Il y a donc fort à parier que c'est encore ce groupe d'employés qui connaîtra les plus fortes hausses dans les années à venir.

On ne sera pas étonné d'ap-

prendre que les techniciens en informatique ont très bien tiré leur épingle du jeu au cours des cinq dernières années. Ce constat s'applique également chez les professionnels, où le nombre des analystes informatiques n'a cessé de croître durant cette période.

Les perspectives d'embauche, si on se fie toujours aux années antérieures, devraient également être bonnes pour les techniciens en administration ainsi qu'en vérification fiscale.

Il reste que ce sont les agents d'aide socioéconomique qui semblent actuellement les mieux placés pour décrocher la première place à l'embauche au gouvernement provincial. Entre 1997 et 1999, leur nombre a connu une progression fulgurante, passant de 2 873 à 4 026. ■

Pour en savoir davantage sur les offres d'emplois gouvernementaux :

Québec : <http://www.tresor.gouv.qc.ca>

Canada : <http://jobs.gc.ca>

Canada : <http://jobs.gc.ca>

Alors que certains vous promettent la lune...

venez découvrir

un autre univers

Viasystems Canada, filiale de Viasystems Group Inc., est le plus important manufacturier de circuits imprimés au monde. Parmi les 29 usines du groupe à travers le monde, trois sont implantées au Québec : Pointe-Claire, Kirkland et Granby. Afin de répondre aux besoins grandissants d'une clientèle provenant de domaines aussi variés que les télécommunications, l'industrie automobile et militaire, l'instrumentation ou le secteur médical, Viasystems Canada s'est doté d'infrastructures de production à la fine pointe de la technologie et exporte 70 % de sa production.

- Des postes réguliers
- Une formation pour développer vos habiletés
- La reconnaissance de la performance par le partage des gains de productivité et une participation aux profits
- Un régime de retraite et un programme d'assurance groupe des plus complets
- Une gamme d'avantages visant la satisfaction des employés



V I A S Y S T E M S

Chez **Viasystems Canada**, nous nous appuyons sur une technologie de fabrication en constante évolution et sur un système de gestion totale de la qualité, auquel chacun est encouragé à participer afin de contribuer à l'atteinte des objectifs fondamentaux de l'entreprise : la satisfaction du client et l'amélioration continue.

Notre engagement envers le perfectionnement de nos employés est l'une des pierres angulaires de notre succès. Pour en savoir plus, nous vous invitons à visiter notre site Internet à :

www.viasystems.com

Analystes, ingénierie de produits
Analystes, groupe support ingénierie
Gestionnaires de production
Ingénieurs de procédés
Ingénieurs de projets
Ingénieurs en télécommunications
Ingénieurs industriels
Techniciens CAO/FAO
Techniciens Unix
Techniciens de laboratoire chimique
Techniciens au traitement des eaux

Si nos valeurs vous intéressent, nous avons une place pour vous.

Société Viasystems Canada inc.
 205, boul. Brunswick, Pointe-Claire (Québec)
 H9R 1A5 • Télécopieur : (514) 694-4416

Le notariat traverse une grave crise de vocation

De moins en moins de jeunes choisissent la profession

Par Michel De Smet

Il se passe rarement plus d'une semaine sans que Lucie Laflamme reçoive un

appel en provenance d'une étude de notaire.

« La question est toujours la même, dit la directrice du programme de droit notarial

de l'Université de Sherbrooke. Mon interlocuteur souhaite que je lui suggère le nom d'un de nos finissants. Beaucoup de notaires sont en

fin de carrière et souhaitent recruter un jeune adjoint de talent qui pourrait ensuite assumer la relève au sein de leur étude. »

Malheureusement, la plupart du temps, M^{me} Laflamme sera bien incapable de leur rendre ce service. Pour cette rentrée des classes, son programme accueille une dizaine d'étudiants alors que, au début des années 1990, il accueillait jusqu'à 50 nouveaux étudiants.

Cette décroissance d'étudiants en droit notarial n'est pas un phénomène propre à l'université estrienne. Comme le reconnaît la **Chambre des notaires du Québec**, la désaffection pour la profession s'observe à la grandeur de la province. Ainsi, au cours des 12 derniers mois, à peine une cinquantaine de nouveaux notaires ont été assermentés alors que, il y a 10 ans, ils étaient environ 200 à obtenir leur titre professionnel.

Une image peu flatteuse

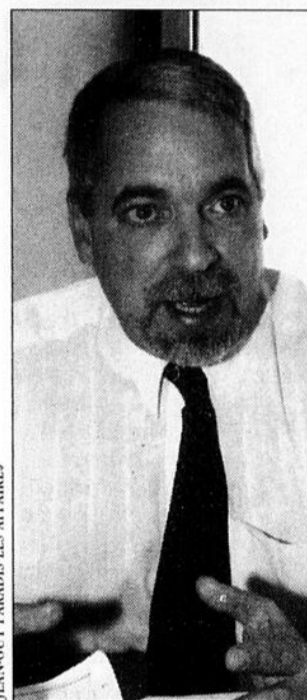
La Chambre des notaires attribue ce désintérêt pour le notariat à une image peu flatteuse de la profession. « Le notaire est encore trop souvent perçu par la population comme un professionnel enfermé dans son bureau et gérant des dossiers peu excitants, comme les dispositions testamentaires et les acquisitions domiciliaires. C'est une image inexacte, car le champ de nos interventions s'est aujourd'hui largement élargi », affirme M^e Denis Marsolais, président de la Chambre.

Le ralentissement de l'activité économique observé au cours de la décennie passée y est également pour beaucoup dans le manque d'intérêt des jeunes à poursuivre des études en droit notarial. Les revenus des notaires ont, en effet, été fortement touchés par un recul sensible de certaines catégories de transactions (la vente et l'achat immobiliers, par exemple).

À la Chambre des notaires, on assure toutefois que cette baisse des honoraires observée dès le début des années 1990 est désormais chose du passé. « Cela se parle entre confrères : le volume des transactions augmente sans cesse ainsi que les montants qu'ils détiennent en fidécomis », assure M^e Marsolais.

Une profession en profonde mutation

Les notaires sont également convaincus que l'intérêt pour leur profession sera relancé de façon durable par les nouveaux défis qui s'offrent présentement à eux.



▲ M^e Denis Marsolais : « Le champ de plus en plus large de nos interventions relancera inévitablement l'intérêt des jeunes pour notre profession. »

« Un nombre toujours accru de mes collègues s'intéressent au droit corporatif. Notre percée se manifeste principalement auprès des PME pour lesquelles le notaire peut remplir un rôle de conseiller stratégique sans pareil, principalement en région », affirme M^e Marsolais.

M^{me} Laflamme dresse l'inventaire d'autres champs d'activité dans lesquels les notaires sont appelés à s'impliquer de plus en plus activement : « Je pense à la médiation civile et commerciale, à la planification financière et successorale, ainsi qu'à la sécurité des transactions dans Internet. En tout état de cause, les étudiants qui optent pour le droit notarial doivent savoir que la profession subit actuellement de profondes mutations. »

Ces mutations impliquent l'acquisition de connaissances plus pointues pour les notaires. À la Chambre des notaires, par exemple, on propose aux membres, dès cet automne, une formation de 10 jours en droit des affaires.

Quant à la formation universitaire initiale, elle subit également la pression de ce savoir nouveau à acquérir. « Le nombre d'heures consacrées à l'enseignement des matières de base doit chaque année être revu à la baisse afin d'intégrer des matières nouvelles, tout cela sans affecter la qualité du diplôme. En fin d'année universitaire, nos étudiants affichent des teints verdâtres dus à la surcharge de travail », dit M^{me} Laflamme.

Une fois leur formation universitaire terminée, les diplômés sont également astreints à une longue période de stage de huit mois supervisée par la Chambre.

« Plus de 80 % des stagiaires trouvent à cette occasion un emploi permanent dans l'étude de qui les accueille. » ■

Là où les rêves deviennent réalité.



Les vôtres.
Les nôtres.
Et ceux du monde entier.



Nous sommes Agilent Technologies.
Une entreprise innovante en plein essor.

Agilent puise sa force dans son héritage – la culture de HP et son esprit d'entreprise. Elle se définit par des valeurs qui lui ont toujours été fondamentales – célérité, intensité et responsabilité. Agilent compte à son actif plus de 20 000 produits, quelque 42 000 employés et une vaste clientèle dans au-delà de 120 pays. Chez Agilent, nous innovons comme une entreprise émergente et livrons comme l'entreprise mondiale que nous sommes. C'est pourquoi vous trouverez chez nous un milieu de travail ouvert et bouillonnant de créativité et l'occasion d'acquérir une expérience diversifiée, mais aussi la possibilité de poursuivre votre carrière partout dans le monde et tous les avantages sociaux et le régime salarial dignes d'une grande entreprise.

Le Groupe Test et mesure de Agilent Technologies est le plus important secteur de son genre dans le monde. Pour épauler nos clients, nous mettons à leur disposition les appareils et logiciels de test et mesure et de surveillance normalisés ou personnalisés les plus perfectionnés qui soient. Nos appareils de test et mesure servent aux marchés de la fibre optique, de la communication sans fil, de la transmission de données et d'Internet. Ils répondent aux besoins en évolution des industries en pleine croissance des communications, de l'électronique et de la fabrication des semi-conducteurs.

Nous donnons les moyens à ceux qui font des rêves une réalité.
Venez réaliser vos rêves chez Agilent.

Pour postuler : www.jobs.agilent.com.

Ou encore acheminez votre C.V. à : resume@agilent.com
Veuillez taper « Canada » dans les champs de l'objet de votre courriel.

www.agilent.com



Agilent Technologies

Innovate, façon HP

La profession d'avocat ne perd rien de son magnétisme

Par Michel De Smet

Peu de professions peuvent se targuer d'exercer un pouvoir d'attraction aussi grand que celle d'avocat. Au cours des 10 dernières années, le nombre de membres du **Barreau du Québec** a augmenté de 25 %.

« Une formation universitaire d'avocat donne accès à une foule d'activités professionnelles qui n'ont souvent qu'un vague rapport avec le droit, dit **M^e Ronald Montcalm**, bâtonnier du Québec. C'est probablement le seul diplôme supérieur qui fait de vous un spécialiste des structures de la société. Cela explique en partie la popularité constante de notre profession. »

De plus, il estime que la médiatisation de la profession à travers la culture populaire, principalement télévisuelle, n'est pas étrangère à cet engouement pour les études de droit. « Il suffit de penser aux grandes causes criminelles et même commerciales. Pourtant, la réalité est souvent très différente. À peine le quart de nos membres aura un jour à livrer une plaidoirie dans un palais de justice », souligne **M^e Montcalm**.

Grands écarts

Le Québec compte quelque 18 500 avocats. Toutefois, et c'est bien là le grand paradoxe de la profession, les chances d'accéder à des revenus significatifs sont bien inégalement réparties entre les avocats.

Deux études économiques sur la profession, publiées en mars et juin 1999 par la firme **Marcon** pour le compte du Barreau, démontrent que les avocats salariés perçoivent en moyenne 61 000 \$ par année.

Toutes catégories confondues, les avocats de pratique privée, salariés et associés dans un cabinet, ainsi que leurs collègues oeuvrant principalement dans les différents paliers de gouvernement ainsi qu'au sein de l'entreprise privée ont enregistré en moyenne, en 1997, des revenus annuels nets de 82 000 \$.

Des critères d'embauche draconiens

La forte disparité de la distribution des revenus des avocats demeure, en effet, une grande caractéristique de la profession. Ainsi, en 1997, 10 % des avocats affichaient un revenu annuel supérieur à 250 000 \$. En revanche, 7 % affirmaient enregistrer cette année-là un revenu de moins de 5 000 \$.

Le taux de chômage demeure également très élevé chez les jeunes diplômés en droit. Selon l'enquête *Relance* du ministère de l'Éducation du Québec, 14,1 % des personnes qui ont terminé leurs études en droit en 1997 étaient au chômage en 1999.

Parmi ceux qui occupaient un emploi, à peine 51 % disaient exercer une profession en relation avec leur formation universitaire. Le salaire moyen des finissants en droit s'établissait à 31 200 \$ deux ans après la fin de leurs études.

Associé au cabinet **Lapointe Rosenstein** et responsable du recrutement, **M^e Stéphane Roy** ne peut que confirmer la grande difficulté qu'éprouvent les jeunes diplômés en droit à dénicher l'emploi qui correspond à leurs aspirations.

« Nous recevons en moyenne chaque année environ 500 curriculum vitae et nous organisons autour de 125 entrevues pour ne retenir, en fin de compte, que trois ou quatre stagiaires qui, nous l'espérons, se joindront ensuite à notre bureau. »

On le voit, le stage de six mois, obligatoire pour tous les futurs membres du Barreau, ne constitue nullement la voie royale vers l'embauche. Il est à noter que beaucoup de finissants universitaires effectueront leurs stages dans des milieux autres que celui des cabinets d'avocats, comme le secteur public, les syndicats et les services du contentieux d'entreprises privées.

M^e Roy ajoute toutefois que, s'il y a énormément d'appelés pour peu d'élus en pratique privée, les candidats retenus bénéficient en revanche de tous les égards de la part de leurs futurs employeurs.

« Les cabinets d'avocats se livrent une concurrence féroce pour recruter les candidats qui ont les meilleurs dossiers académiques. Des avantages extra-salariaux, généralement très substantiels, sont souvent proposés aux finissants les plus talentueux. »

Il précise que les critères d'embauche ne reposent pas uniquement sur l'excellence du dossier universitaire. « Dans un cabinet de taille intermédiaire comme le nôtre, qui compte un peu moins de 50 avocats, nous cherchons, en entrevue, à découvrir des personnalités qui n'auront aucune difficulté à s'intégrer à notre culture. »

« Nous accordons également une grande importance à l'esprit d'entreprise car nous espérons que, dans les années à venir, nos jeunes recrues seront capables de nous amener de nouveaux clients. » ■



PROCREA

BioSciences inc.

est une entreprise en biotechnologie qui effectue de la recherche et qui offre des services d'analyse en plus d'offrir des services cliniques en médecine de la reproduction et en génétique humaines.

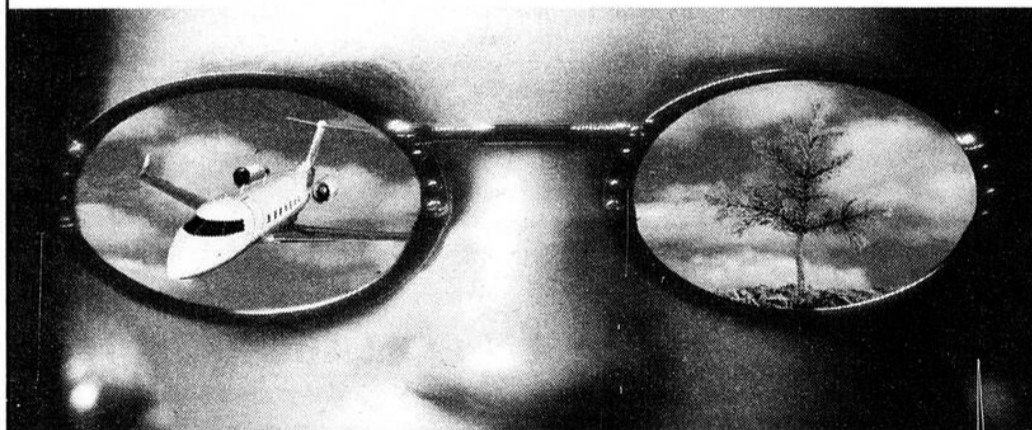
ON RECONNAÎT LA RICHESSE D'UNE ENTREPRISE PAR LA QUALITÉ DE SES RESSOURCES HUMAINES

PROCREA connaît une croissance considérable depuis les 10 dernières années et ce, grâce à son équipe dynamique, performante et compétente. Nous recherchons continuellement d'excellents candidats avides de partager avec nous l'évolution de notre entreprise.

Vous aimez les défis, êtes bilingue et êtes intéressé à travailler chez PROCREA, faites-nous parvenir votre curriculum vitae :

A/s Ressources Humaines, 1100 avenue Beaumont,
bureau 305, ville Mont-Royal (Québec) H3P 3H5
Télécopieur : (514) 345-8978 Courriel : rh@procrea.qc.ca

**Empêcher une catastrophe aérienne,
stopper une offensive militaire et
préservier des forêts...
Et demain, qu'est-ce qu'on fait ?**



CAE est le premier fournisseur mondial de technologies de simulation et de contrôle pour les solutions de formation et d'optimisation dans les secteurs de l'aérospatiale, de la défense et de l'industrie forestière.

CAE

WWW.CARRIERES.CAE.COM

Les comptables, des professionnels recherchés

Salaires à la hausse et perspectives de carrière de plus en plus intéressantes

Par Sylvie Lemieux

Les comptables sont une autre catégorie de professionnels pour lesquels la demande est forte dans la plupart des régions du Québec.

Chez les trois ordres professionnels (comptables agréés (CA), comptables généraux accrédités (CGA) et comptables en management accrédités (CMA), qui regroupent quelque 28 000 comptables et vérificateurs, le taux de placement atteint presque la barre du 100 %.

Les commis-comptables, les techni-

ciens en comptabilité et les comptables adjoints sont également très en demande.

Pénurie chez les CMA

Du côté de l'Ordre des CMA, on parle carrément de pénurie de main-d'oeuvre, une situation qui inquiète beaucoup les gens du milieu.

« Bon an mal an, notre service de placement répond à 500 demandes d'employeurs à la recherche de comptables. Malgré le fait que le

nombre de mandats se maintienne, nous n'arrivons pas à y répondre aussi bien à cause d'une rareté des candidats », dit François Renaud, président de l'Ordre des CMA.

Il faut dire que les CMA constituent des comptables particulièrement recherchés sur le marché. « De tous les postes offerts en comptabilité, les deux tiers le sont en comptabilité de management », affirme M. Renaud.

En fait, au cours des cinq dernières années, la part des CMA s'est accrue de 17 % par rapport aux deux autres ordres professionnels. L'Ordre des

CMA regroupe plus de 4 700 membres, l'Ordre des CA plus de 16 000 membres et l'Ordre des CGA environ 7 000.

La situation réjouit et préoccupe en même temps le président de l'Ordre des CMA. « Il n'y a pas de magie : le processus de formation pour les comptables dure plusieurs années, dit-il. Si la demande continue d'être supérieure à l'offre, il y a risque que les entreprises fassent appel à d'autres spécialistes en finances ou à des détenteurs de MBA, par exemple.

« Nous devons donc travailler encore plus fort pour intéresser des candidats à la profession. »

À l'Ordre des CGA, l'optimisme est de mise, d'autant plus que les PME devraient augmenter leurs effectifs au cours de la prochaine année. « Les CGA devraient donc profiter eux aussi de cette situation », dit Sylvain Gélinas, coordonnateur au service de placement à l'Ordre des CGA. Il précise que les perspectives d'emploi sont majoritairement du côté des PME manufacturières. « Depuis un an environ, 70 % des offres d'emploi viennent de ce secteur », précise-t-il.

Une position stratégique

Par ailleurs, les perspectives de carrière apparaissent de plus en plus intéressantes pour les comptables.

« Les comptables occupent une position de plus en plus stratégique au sein des organisations », affirme Gérard Caron, pdg de l'Ordre des CA.

« Ils accompagnent les hauts dirigeants dans le processus de décision et se retrouvent souvent eux-mêmes aux plus hautes fonctions de l'entreprise. »

Les offres d'emploi sont à la hausse dans plusieurs secteurs d'activité (la biopharmaceutique, les technologies de l'information, l'ingénierie, l'aérospatiale et les télécommunications). Selon François Renaud, le dévelop-

pement du commerce électronique au sein des entreprises favorisera également la demande pour les experts de la comptabilité.

Hausse des salaires

Cette situation de plein emploi occasionne une hausse des salaires dans l'ensemble de la profession.

Ainsi, l'Ordre des CMA a mené au début de l'année une enquête salariale qui révèle que le salaire annuel moyen des membres s'établit à 61 600 \$, soit une augmentation de 5,5 % depuis 1997. Chez les candidats à la profession inscrits au programme professionnel, la hausse est encore plus élevée, le salaire annuel moyen étant passé de 30 700 \$ en 1997 à 36 600 \$ en 2000, une augmentation impressionnante de 19 %. Par ailleurs, l'étude démontre que la maîtrise des langues étrangères contribue à l'amélioration des conditions salariales. Alors que le salaire moyen des comptables unilingues francophones est de 50 300 \$, les comptables qui maîtrisent très bien deux langues ont en moyenne un salaire de 69 600 \$. Ceux qui parlent une troisième langue décrochent en moyenne un salaire de 70 300 \$.

Même les futurs comptables profitent de la manne. Les employeurs se pressent aux portes des universités pour recruter des candidats avant même qu'ils aient obtenu leur baccalauréat, et on leur déroule le tapis rouge.

Selon Sylvie Couture, coordonnatrice au département des ressources humaines de PricewaterhouseCoopers, les conditions d'embauche des stagiaires dans l'ensemble des cabinets comptables se sont améliorées de façon significative au cours des dernières années.

« Cette année, le salaire des stagiaires se situe environ à 32 000 \$ annuellement. Il y a cinq ans, il était de 21 000 \$. En plus, on leur offre plusieurs avantages, comme une prime à la signature », dit-elle. ■

Même les futurs comptables profitent de la manne. Les employeurs se pressent aux portes des universités.

Aventis Pharma
La vie, notre défi.



VOUS VOULEZ FAIRE CARRIÈRE CHEZ NOUS?

Aventis Pharma Inc. est la société pharmaceutique canadienne d'Aventis S.A., l'un des chefs de file mondiaux se consacrant essentiellement à la pharmacie et à l'agriculture. Aventis Pharma voue ses activités au traitement et à la prévention des maladies humaines par la découverte, la mise au point, la fabrication et la commercialisation de produits pharmaceutiques novateurs afin de répondre à des besoins thérapeutiques non encore satisfaits.

Au Canada, Aventis Pharma, dont le siège social est situé à Laval, emploie plus de 690 personnes. En plus de ses bureaux, l'entreprise y possède également une usine de fabrication et d'emballage des médicaments.

Afin de combler des postes dans différents services et de faire face à notre croissance soutenue, nous sommes à la recherche de personnes tournées vers l'avenir, axées sur les résultats et capables de concrétiser les espoirs d'Aventis Pharma. Que vous soyez titulaire d'un diplôme d'études collégiales ou d'un diplôme universitaire dans un domaine scientifique, technique ou administratif, Aventis Pharma peut vous offrir d'excellentes occasions d'emploi et de carrière.

Si vous êtes intéressé(e) à rejoindre notre équipe, faites parvenir votre curriculum vitæ au Service des ressources humaines, tout en précisant le type de poste que vous recherchez.

Aventis Pharma Inc.
2150, boul. St-Elzéar Ouest
Laval (Québec)
H7L 4A8

Courriel : resume.canada@aventis.com

(1648)

L'ÉVÈNEMENT

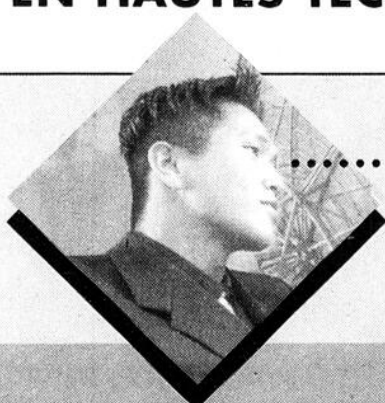
CARRIÈRES
INC.

EN COLLABORATION AVEC LE



ET Québec
Emploi-Québec

PRÉSENTE LE PLUS GRAND SALON DES CARRIÈRES
EN HAUTES TECHNOLOGIES AU QUÉBEC, LES 12 ET 13 SEPTEMBRE PROCHAINS
AU PALAIS DES CONGRÈS DE MONTRÉAL.



des carrières
tournées vers le futur

PLUS DE 70 EXPOSANTS
DES MILLIERS DE CARRIÈRES OFFERTES

CINQ PAVILLONS : télécommunications ;
logiciels et multimédia ; informatique ;
aéronautique et ingénierie ;
fabricants de composants électroniques.

Consultez la liste de tous les exposants
et inscrivez-vous via notre site internet.

www.ecarrieres.com

Le tourisme, l'industrie des années 2000

Par Sylvie Lemieux

« L'industrie des années 2000 », affirme Adèle Girard, directrice générale du **Conseil québécois des ressources humaines en tourisme**.

En effet, le secteur est en plein essor. Selon l'**Organisation mondiale du tourisme**, le nombre des vacanciers internationaux dépassera le seuil du milliard en 2010. À cette date, l'industrie touristique devrait compter 100 M d'emplois dans le monde.

Le Québec suit la vague. Selon **Tourisme Québec**, en 1999, quelque 20 M de personnes ont visité la province, une augmentation de plus de 6 % par rapport à l'année précédente.

Bref, l'industrie est appelée à avoir besoin de renfort. Le **Conseil canadien des ressources humaines en tourisme** prévoit que, d'ici 2005, quelque 73 000 nouveaux postes s'ajouteront aux 315 000 emplois recensés en 1998 au Québec.

Les débouchés se situent surtout dans les secteurs de la restauration, avec une augmentation de 51 % du nombre de travailleurs, du transport (+ 19 %) et de l'hébergement (+ 12 %).

« Le tourisme d'aventure montre également une croissance intéressante avec une création de quelque 3 000 emplois », souligne M^{me} Girard.

En effet, les excursions en motoneige connaissent beaucoup de succès auprès des touristes, les Européens surtout. En 1999, ils ont dépensé 37 M\$ pour sillonner les sentiers enneigés de la province, soit deux fois plus que les visiteurs nord-américains.

La situation est moins rose du côté des agents de voyages, pour qui les perspectives d'emploi sont presque nulles. Le Conseil canadien des ressources humaines prévoit une croissance du nombre de travailleurs d'à peine 0,4 % dans ce secteur d'ici 2005 au Canada.

Au Québec, c'est zéro nouvel emploi. « Avec le phénomène des réservations de voyage dans Internet qui prend de l'ampleur, ce métier doit se redéfinir, affirme M^{me} Girard.

« On va voir de moins en moins d'agences qui ont pignon sur rue. Les agents seront plutôt regroupés au sein d'une bannière et fonctionneront davantage à la façon des agents immobiliers. Ils iront à la rencontre du client chez lui ou à son lieu de travail. »

Quand on parle tourisme, on pense souvent emplois saisonniers. Selon M^{me} Girard, cette image correspond de moins en moins à la réalité. « Dans les régions de Montréal et de Québec, qui représentent 50 % de l'industrie touristique québécoise, la majorité des travailleurs sont occupés à l'année. »

C'est en Gaspésie, aux Îles-

de-la-Madeleine, dans le Bas-Saint-Laurent et dans Charlevoix, entre autres, que les emplois sont surtout saisonniers.

« Par ailleurs, comme le tourisme d'hiver se développe de plus en plus au Québec, les gens auront de meilleures possibilités de carrière au cours des prochaines années. »

Il n'en reste pas moins que la majorité des travailleurs sont soumis à des horaires variables. Idéal pour ceux qui veulent éviter la monotonie et qui aiment le contact avec le public.

À l'instar des entreprises manufacturières, l'industrie touristique prend le virage ISO. Elle s'inspire en effet de ce système

de contrôle de la qualité pour mettre sur pied le programme *Qualité tourisme Québec*.

« Dans un contexte de mondialisation, tout le monde reconnaît la nécessité d'adopter des normes de qualité communes pour que le Québec reste concurrentiel et se positionne comme une destination de choix

sur le plan international », explique Marie Lavoie, porte-parole de Tourisme Québec.

Ce programme, qui devrait être en place au cours des prochains mois, aura un impact direct sur la main-d'œuvre. Les entreprises vont rechercher davantage des travailleurs diplômés et devront

avoir un programme de formation continue. Les cégeps offriront bientôt une nouvelle technique en gestion touristique. Actuellement, 60 % des travailleurs de l'industrie possèdent un diplôme secondaire. Environ 30 % ont fait des études collégiales et 10 % ont une formation universitaire. ■

www.TechnoCap.com

TechnoTitans Wanted

Si vous êtes une personne sachant faire bouger les affaires technologiques, avec un talent sans limite & êtes heureux, infatigable, formidable et travaillez @ une vitesse « web »

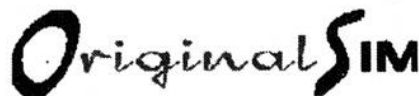
we want you !

TechnoCap est une compagnie de capital de risque qui développe les compagnies technologiques de classe mondiale dans un environnement ouvert à une vitesse « web ».

Les TechnoAffiliées dans lesquelles TechnoCap a investi sont à la recherche de :

Spécialiste Capital de Risque (TechnoRainmaker)
Directeurs Conseil Démarrage (TechnoGrayHair)
Président (eCEO)
VP R&D (Product Development & Program Management)
Ingénieurs Optique/Photonique
Gods and Gurus de logiciels
Architectes de Systèmes
Designers ASIC
Développeurs IP
VP Marketing
VP Finance
VP Ventes
Écrivains de Brevets
Conseil Corporatif
Gestionnaires de Projets
Spécialiste Digital Marcom
Webmestre Viral Marketing
Recruteur Spécialiste Techno

Adressez votre cv à eResume@TechnoCap.com



Situation favorable dans le secteur immobilier

Par Sylvie Lemieux

Du gestionnaire d'actif jusqu'au personnel de soutien en passant par les courtiers et agents immobiliers, la situation de l'emploi est favorable dans le domaine de l'immobilier.

On parle même de pénurie de main-d'œuvre pour certains métiers.

« Le secteur connaît une bonne croissance, et ça se reflète sur les emplois », souligne Jacques-André Chartrand, porte-parole de SITQ Immobilier, firme qui gère

plus de 160 immeubles au Québec et à l'étranger.

Selon lui, le personnel qualifié est rare chez les différentes catégories de professionnels en gestion administrative et financière. « Il faut ratisser plus large avant de trouver la personne qui correspond à nos besoins », dit M. Chartrand.

Le secteur a notamment besoin de gestionnaires de risques, de comptables, de gestionnaires d'actifs. Les spécialistes en finance sont particulièrement recherchés.

Par ailleurs, les candidats ajoutent des cordes à leur arc s'ils marient une formation en

immobilier avec des études en fiscalité, en comptabilité ou en trésorerie, par exemple.

Hausse du nombre d'étudiants

Il ne manque également pas de boulot pour le personnel de soutien nécessaire à la gestion des immeubles. Selon l'information recueillie auprès des établissements d'enseignement, ils arrivent fréquemment que les finissants des programmes liés à l'entretien des bâtiments (mécanique d'ascenseur, mécanique du bâtiment, etc.) reçoivent une offre

de plusieurs employeurs au terme de leur formation.

La forte activité immobilière se reflète sur les inscriptions aux différents programmes de formation de premier et deuxième cycle universitaire, qui sont à la hausse.

Observée depuis deux ans, cette tendance s'est accentuée cette année, selon Jacques Saint-Pierre, titulaire de la Chaire UQAM-SITQ Immobilier. Les programmes intensifs de perfectionnement offerts aux gestionnaires déjà en emploi attirent aussi plus de

À l'Université du Québec

à Montréal (UQAM), on remarque notamment une augmentation de 15 % du nombre d'étudiants inscrits au certificat en immobilier qui optent pour l'avenue menant à une carrière d'évaluateur agréé.

Cela est encourageant pour l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec, dont l'effectif a diminué de 7 % en 1999. Selon Céline Viau, présidente de l'Ordre, la profession a un besoin urgent de relève puisque la majorité des quelque 1 000 membres ont 45 ans et plus.

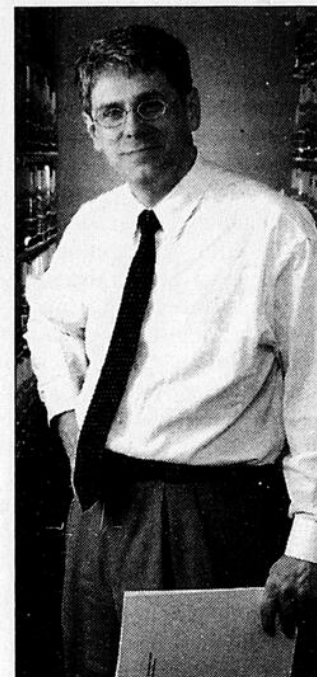
Une profession en mutation

Les perspectives favorables en immobilier ont également fait grimper en flèche le nombre de membres à l'Association des courtiers et agents immobiliers du Québec (ACAIQ) au cours des derniers mois. Actuellement, il y a près de 12 000 agents et courtiers au Québec, une augmentation de 30 % par rapport à 1996.

Le rôle des agents immobiliers a considérablement évolué au cours des dernières années, et les transformations sont loin d'être terminées. « Autrefois, l'agent était le détenteur de l'information. C'est lui qui renseignait les acheteurs des propriétés à vendre sur le marché », dit M. Robert Nadeau, président-directeur général de l'ACAIQ.

Aujourd'hui, avec l'émergence d'Internet qui permet aux gens d'effectuer une recherche personnelle, la situation a changé. L'agent adopte davantage un rôle de conseiller auprès du public tout au long du processus d'achat ou de vente, explique M. Nadeau.

De ce fait, il doit développer de nouvelles habiletés, approfondir des notions en analyse



▲ M. Robert Nadeau déplore que les jeunes soient toujours peu attirés par la profession d'agent immobilier.

financière, en prêt hypothécaire, en inspection des bâtiments.

M. Nadeau déplore cependant que les jeunes soient toujours peu attirés par le métier. En effet, la moyenne d'âge des agents immobiliers est de 48 ans. Il faut dire que le métier est exigeant, surtout en début de carrière.

« Une personne qui veut devenir agent immobilier doit être capable de subvenir à ses besoins pendant au moins les six premiers mois, le temps qu'elle développe sa clientèle, soutient M. Nadeau. De plus, il y a de nombreux frais à assumer en publicité et en déplacements. »

L'Association tente de trouver actuellement des pistes de solution pour faciliter les débuts des nouveaux candidats. ■

LES SPÉCIALISTES ONT QUELQUE CHOSE DE SPÉCIAL...

ILS TRAVAILLENT MIEUX.

Dénicher les professionnels de la comptabilité et de la finance les plus compétents n'est pas une mince tâche. Robert Half et Accountemps sont au premier rang mondial des spécialistes du recrutement financier et comptable en offrant aux entreprises les professionnels les plus qualifiés.

Établies depuis 1948, nous sommes des divisions de Robert Half International, une compagnie inscrite à la bourse de New York (NYSE : RHI) et qui possède plus de 270 bureaux à travers le monde. Robert Half se spécialise dans le placement du personnel permanent tandis que Accountemps place le personnel temporaire. Contactez l'une de nos 3 succursales situées à Montréal, l'Ouest de l'île et la Rive-Sud pour mieux vous servir.

 **ROBERT HALF**
Recrutement Financier Spécialisé™

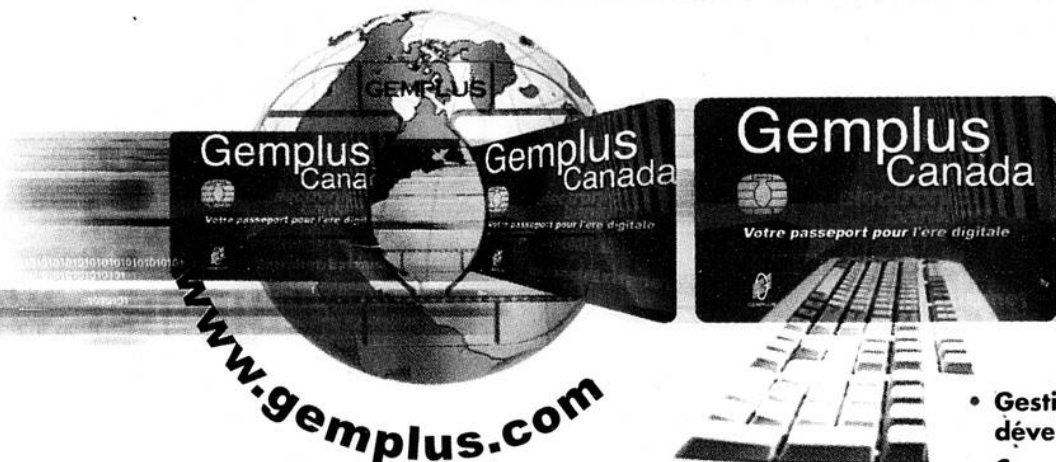
1-800-474-4253
www.roberthalf.com

 **accountemps**
Embauche Financière Spécialisée™

1-800-803-8367
www.accountemps.com



Jouez la bonne carte




GEMPLUS
Canada

Jouez la carte Gemplus et mettez tous les atouts de votre côté. Gemplus, présent dans plus de 27 pays, est le chef de file mondial de la carte à puce et des solutions logicielles associées. Son centre de R & D de l'Île-des-Sœurs est en pleine expansion et constamment à la recherche de talents désirant faire partie d'une équipe créative et innovatrice œuvrant dans un domaine en pleine effervescence.

Jouons cartes sur table. Vous bénéficierez d'un environnement de travail favorisant la créativité et l'épanouissement professionnel, d'une rémunération enviable et d'une foule d'autres avantages.

Pour gagner la partie, montrez votre carte maîtresse en faisant parvenir votre curriculum vitae à : **GEMPLUS CANADA**, Service des ressources humaines, 3, Place du Commerce, bureau 101, Île-des-Sœurs (Québec) H3E 1V7
Télécopieur : (514) 732-2301 • Courriel : montreal.jobs@gemplus.com

Qu'attendez-vous pour annoncer vos couleurs ?

- Gestionnaire de projets - développement de logiciels
- Concepteur de logiciels - Java, C/C++, C/Assembleur, méthodes formelles/semi-formelles, SQA
- Spécialiste - conception Internet
- Testeur - SQA
- Concepteur de périphériques
- Conseiller technique - clients
- Formateur des produits
- Spécialiste - Mestre, démo
- Spécialiste - soutien aux produits
- Chef de produits - carte à puce
- Architecte de sécurité et de systèmes
- Rédacteur technique
- Gestionnaire - industrialisation
- Adjointe administrative

Main-d'oeuvre recherchée sur les chantiers de construction

Par Sylvie Lemieux

Depuis quelques années, la main-d'oeuvre se fait rare sur les chantiers de construction au Québec, et ce, dans plusieurs métiers.

« Je suis obligé de refuser des contrats faute de travailleurs », affirme **Simon Levasseur**, de **Maçonnerie SDL**, qui emploie une trentaine de personnes sur différents chantiers de la région métropolitaine.

La situation est telle que les entrepreneurs doivent essayer des pertes pour

s'assurer d'avoir le personnel qualifié. « Je recrute mes hommes en avril, et je dois parfois accepter des contrats moins lucratifs pour leur fournir continuellement du travail. Comme ça, j'évite qu'ils aillent travailler ailleurs », poursuit M. Levasseur, qui est à la chasse pour des apprentis maçons et des briqueteurs-maçons.

Même son de cloche chez l'ensemble des entreprises de construction que nous avons contactées.

Selon les données pour 1999 de la **Commission de la construction du**

Québec (CCQ), le secteur employait 93 500 salariés qui ont travaillé en moyenne 860 heures durant l'année, soit l'équivalent de sept mois de travail.

La forte activité que l'on connaît actuellement sur les chantiers se traduit par une hausse de 14 % du nombre de travailleurs au premier trimestre de 2000. La moyenne d'heures par personne augmente aussi. « Selon nos prévisions, les travailleurs effectueront 90 M d'heures cette année comparativement à 80 M d'heures en 1999 », précise **Louis Delagrave**, économiste à la CCQ.

Pour combler les besoins en main-d'oeuvre, l'industrie ouvre ses portes à de nouveaux travailleurs, dont certains n'ont ni carte de compétences ni diplôme.

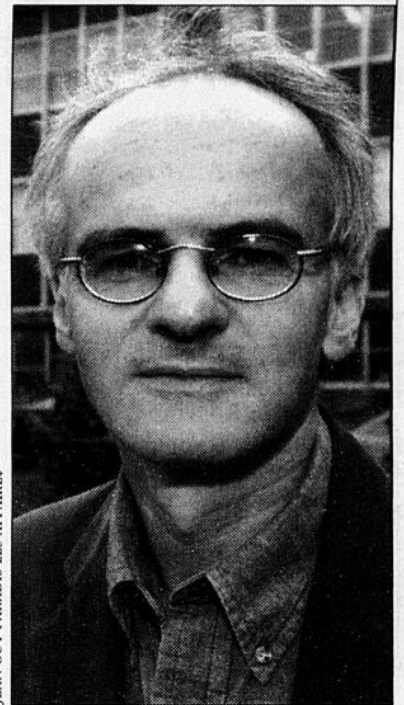
« L'an dernier, on a fait appel à 5 000 apprentis. Selon nos données

partielles, on devrait atteindre le même nombre cette année », ajoute M. Delagrave.

Ce n'est toutefois pas suffisant. « Il y a une pénurie de main-d'oeuvre dans plusieurs métiers : briqueteur, couvreur, ferrailleur, mécanicien d'ascenseur, plâtrier, etc. », dit **Michel Hamelin**, directeur des relations de travail à l'**Association de la construction du Québec**. Pour d'autres métiers, la situation est très préoccupante.

C'est le cas pour les tuyauteurs et les charpentiers-menuisiers, qui se font rares.

Selon les analystes, le niveau d'activité devrait continuer de se maintenir à la hausse pendant les quatre ou cinq prochaines années. L'industrie aura donc besoin de forces fraîches pour soutenir ce rythme de croissance. ■



▲ Louis Delagrave : « Selon nos prévisions, les travailleurs effectueront 90 M d'heures cette année comparativement à 80 M d'heures en 1999. »

De bonnes années pour les ingénieurs et les architectes

Les perspectives d'emploi sont aussi très bonnes pour les ingénieurs qui oeuvrent dans le domaine de la construction, à l'exception du secteur de l'énergie, où le niveau d'activité est à plat.

« Avec la reprise économique et les investissements prévus dans le secteur industriel, l'optimisme est de mise pour les années à venir », dit **Johanne Desrochers**, présidente-directrice générale de l'**Association des ingénieurs-conseils du Québec**. L'organisme regroupe 108 firmes de génie-conseil qui emploient environ 10 000 personnes au Québec.

« Alors qu'en 1996 le taux d'inoccupation pour la profession était de 10 %, il est aujourd'hui de 3 %. Ce sont les ingénieurs civils qui connaissent le redressement de situation le plus spectaculaire. En 1996, plus de 20 % d'entre eux étaient à la recherche d'un emploi. En 2000, le taux d'inoccupation a baissé à 4 %. »

Selon elle, le rôle des ingénieurs-conseils tend à changer et ces professionnels doivent développer de nouvelles habiletés. « Les ingénieurs-conseils sont de plus en plus appelés à gérer des équipes multidisciplinaires, une tâche pour laquelle ils ne sont pas toujours bien préparés. Ils doivent donc démontrer une bonne capacité de communication et acqué-

rir des notions plus poussées sur le plan des affaires pour bien comprendre les besoins des clients. Ils deviennent davantage des conseillers stratégiques qui participent à la prise de décision, dont certaines ont des impacts financiers importants. »

Après quelques années difficiles sur le plan de l'emploi, les architectes profitent eux aussi de la manne.

« Les firmes sont occupées. Les jeunes architectes sont en emploi de même que la plupart de nos stagiaires. La situation est favorable partout au Québec », affirme **Claude Hamelin Lalonde**, président de l'**Ordre des architectes**, qui regroupe 2 600 membres et plus de 670 stagiaires.

Selon lui, la demande accrue pour les architectes a une incidence sur les salaires, qui ont tendance à remonter après avoir piqué du nez au cours des dernières années.

Les perspectives sont d'autant plus prometteuses que les architectes ont accès à un plus grand marché de l'emploi. En effet, des ententes de réciprocité permettent maintenant à ces professionnels d'aller travailler dans les autres provinces et aux États-Unis.

Les techniciens en architecture et en génie sont également occupés. En fait, la demande dépasse souvent l'offre pour ces catégories de travailleurs. (SL) ■

Shore & Fitzwilliam

Recrutement de professionnels juridiques



L'équipe **Shore & Fitzwilliam** est fière d'annoncer qu'elle a gagné la confiance et le respect de clients prestigieux, et ce, grâce à son approche axée sur la recherche intensive en matière de recrutement juridique.

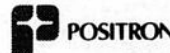
Nous remercions chaleureusement notre récente clientèle, dont la confiance, la loyauté et la vision ont grandement contribué à l'atteinte de résultats exceptionnels durant notre deuxième année d'opérations.

Banque Scotia

SNC-LAVALIN



STIKEMAN ELLIOTT



Michelin

1155, rue University, bureau 1414
Montréal (Québec) H3B 3A7

Tél. : (514) 940-5353

Télex : (514) 878-2473

Courriel : info@shorefitzwilliam.com

www.shorefitzwilliam.com

Fournisseur privilégié de L'Association
du Barreau canadien - division Québec

Cadres / Professionnels / Directeurs
Vous cherchez un salaire de 40 à 350 K\$
CARRIÈRES LOCALES, NATIONALES
ET INTERNATIONALES

Un défi professionnel qui fait appel à vos goûts, vos intérêts, vos expériences, vos réalisations a une importance sur l'ensemble de votre vie et celle de votre famille! La majorité des emplois ne sont pas annoncés.

Trop de gens laissent la gestion de leur carrière au hasard!

Nos méthodes de marketing vous aident à prendre le contrôle et à rendre le processus de transition plus facile, plus rapide et mieux ciblé, en fonction de vos facteurs de succès.

Vous voulez vraiment assurer et améliorer votre carrière. Télécopiez votre curriculum vitae dès aujourd'hui, ou mieux encore, téléphonez afin d'obtenir un rendez-vous, sans frais ni obligation.

bernard Haldane
FONDÉE EN 1947 **associates**

Plus de 80 bureaux
Canada - USA - R.U.
Nous ne sommes pas
une agence de placement.

Membre du Bureau d'Éthique Commerciale de Montréal

Tél. (514) 938-0578

Télex. (514) 938-9165

Courriel : bhaldane@bha.attcanada.net

1250 René-Lévesque Ouest, #2335
Montréal, Qc H3B 4W8
www.jobhunting.com



Au service de la
profession juridique
Servicing the
Legal Profession

Le contexte de réforme relance l'emploi en éducation

Par Sylvie Lemieux

Le contexte de réforme qui prévaut dans le milieu de l'éducation occasionne à la fois la création de nouveaux postes et un déplacement des emplois.

C'est du moins ce que pense **Jean-Claude Bousquet**, de la Direction des statistiques et des études quantitatives au ministère de l'Éducation.

Il y a environ 120 000 personnes qui travaillent dans le domaine de l'éducation dans le secteur public, du niveau primaire au niveau universitaire.

Les perspectives pour les enseignants varient selon le domaine d'enseignement choisi. Ainsi, l'enseignement préscolaire et primaire est porteur d'emplois. « Le ministre de l'Éducation a décidé que, pour le préscolaire et les deux premières années du primaire, le nombre d'élèves par enseignant allait diminuer, principalement dans les quartiers défavorisés », dit M. Bousquet. Cela va entraîner la création de 2 000 emplois durant les trois prochaines années. Par ailleurs, la situation ira en se détériorant vers 2004 puisque le nombre d'élèves diminuera.

On prévoit une baisse de la demande de l'ordre de 10 %.

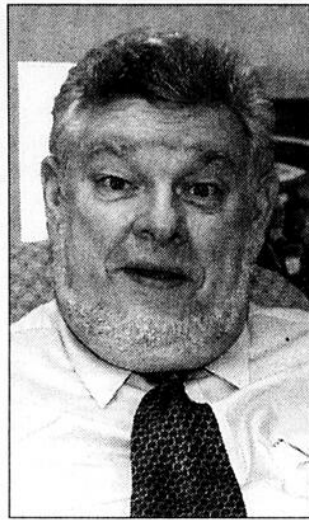
Les enseignants d'anglais langue seconde sont aussi recherchés au primaire puisque le nouveau programme du ministère fait une plus large place à cette matière.

Aussi très en demande au primaire : des enseignants masculins. Au préscolaire, les femmes représentent 99 % de l'effectif, et au primaire, 88 %. Les commissions scolaires s'arrachent donc les professeurs masculins.

« Les femmes font aussi des avancées sur des champs du secondaire comme les mathématiques et les sciences, qui étaient jusque-là occupés surtout par les hommes », souligne M. Bousquet. Il affirme que le milieu est en train d'élaborer des pistes de solution pour équilibrer la situation.

Au secondaire, la conjoncture est intéressante dans plusieurs domaines, surtout jusqu'en 2004-2005 environ. Les besoins sont particulièrement grands pour des enseignants en mathématiques, une matière qui souffre d'un déficit chronique depuis le début des années 1990.

Les institutions cherchent



▲ Robert Morin

également des professeurs en sciences, en anglais langue seconde et, dans une moindre mesure, en langue d'enseignement français et anglais.

« Les universités ne forment pas assez d'enseignants dans ces matières, au moment même où les besoins sont considérables parce que les professeurs partent à la retraite et que le nombre d'élèves est en croissance », précise M. Bousquet.

Par ailleurs, à partir de 2005, le niveau d'admission

dans les universités sera suffisant pour répondre aux besoins, qui auront diminué de moitié en raison de la baisse du nombre d'élèves. « Les perspectives de carrière demeurent tout de même intéressantes dans ces domaines », dit M. Bousquet.

Les écoles secondaires ont aussi un besoin accru de professeurs en histoire. Par contre, la demande pour les enseignants de religion et de morale est à la baisse et il y a des surplus considérables de spécialistes de l'éducation physique, des arts plastiques et de la musique.

Selon M. Bousquet, les besoins en enseignants touchent toutes les régions du Québec, mais à des degrés divers toutefois. « Même sur la Côte-Nord et en Gaspésie, il est devenu difficile de trouver des enseignants, affirme-t-il. Autrement, il y avait un tel surplus de personnel que des professeurs acceptaient d'aller dans ces régions périphériques. Nous sommes en train de passer à un marché qui était en faveur des employeurs à un marché qui favorise davantage les enseignants. »

Au cégep, le nombre d'en-

seignants est à la baisse à cause de la diminution de la population scolaire. La situation est plutôt sombre du côté des professeurs d'université où il y a 2 000 postes qui ne sont pas comblés pour des questions de financement, entre autres.

Selon **Arpi Hamalian**, présidente de la **Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université**, on embauche un nombre accru de professeurs à temps partiel qui sont ainsi confrontés à la précarité de l'emploi.

Orthopédagogues recherchés

Du côté des orthopédagogues, la situation est difficile puisqu'ils ont souvent fait les frais des coupures budgétaires au cours des dernières années.

Selon **Jacinthe Leblanc**, présidente de l'**Association des orthopédagogues du Québec**, ces spécialistes sont donc nombreux à oeuvrer dans plus d'une école durant l'année scolaire. Paradoxalement, les écoles dont 20 % des élèves ont des troubles d'apprentissage éprouvent des difficultés de recrutement.

« Quand les gens ne se trouvent pas d'emploi, ils s'orientent vers d'autres options ou ils retournent aux études », dit M^{me} Leblanc.

Par ailleurs, de plus en plus d'orthopédagogues font de la pratique privée. « Nous recevons souvent des appels de parents qui ne trouvent pas de services dans les milieux scolaires et qui vont demander à consulter un orthopédagogue à leurs frais. »

À la direction des écoles, la relève se fait rare. Sur les 2 300 membres de la **Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement**, plus de 800 sont susceptibles de prendre leur retraite d'ici trois ans.

Pourquoi on ne se bouscule pas à ce poste ? « Il y avait la question du salaire, mais le ministère de l'Éducation a procédé l'an dernier à un redressement de l'échelle salariale. Il reste que c'est un emploi extrêmement exigeant. Les journées sont longues, dit **Robert Morin**, président de la Fédération. De plus, c'est une tâche qui peut être ingrate puisque les directeurs d'école sont souvent sur la sellette. » ■



1% d'investissement dans la formation de la main-d'oeuvre fait toute la différence...

Un Fonds pour soutenir les projets de formation destinés au personnel des employeurs assujettis à la Loi.

Pour de plus amples renseignements sur la Loi ou le Fonds, adressez-vous à votre centre local d'emploi (CLE) ou composez le 1 888 EMPLOIS
Site internet : <http://mss.gouv.qc.ca>

Québec 
Emploi-Québec

Des sites gratuits pour trouver un emploi

Jobboom.com :

www.jobboom.com

Entreprise québécoise de recrutement. Jobboom permet de recevoir quotidiennement des offres d'emploi selon le secteur et le profil désirés. La section *Conseils* renseigne sur des sujets liés au monde du travail, de la formation et de la gestion de carrière.

Monster.ca :

www.monster.ca

Monster.ca permet d'enregistrer son curriculum vitae (CV) dans une base de données consultée par les employeurs, et de consulter la banque d'emplois Monster. Il permet aussi d'être informé par courriel des emplois correspondant à ses compétences et aspirations.

Repères Emplois :

carrieres.lesaffaires.com

Le site Repères Emplois, offert par le journal LES AFFAIRES, permet de chercher un emploi à partir d'une banque de postes disponibles. On peut aussi s'inscrire au service *Vigilance*, liste de diffusion permettant de recevoir chaque semaine une liste des emplois correspondant au profil que l'on peut personnaliser selon ses besoins. On retrouve également une sélection de sites utiles pour bien planifier sa carrière.

Career Mosaic Québec :

www.careermosaicquebec.com

Career Mosaic Québec donne accès à des milliers d'offres d'emploi au Québec et ailleurs dans le monde. On peut y déposer son CV, fouiller la banque de données, approfondir ses connaissances sur des entreprises de pointe, etc.

Job Shark Canada :

www.jobshark.com

Entreprise de recrutement et de recherche d'emploi en direct au Canada. Vous pouvez accéder en vous inscrivant à des

milliers de postes disponibles, en recherchant par catégories, par mots clés ou par lieu.

Vous pouvez également utiliser le logiciel *JAWS*, un agent de recherche qui établit des correspondances entre les exigences particulières des recruteurs et les niveaux des compétences des chasseurs d'emploi. Il informe aussi les chasseurs d'emploi des postes qui leur conviennent dès qu'un emploi est affiché.

Viasite : www.viasite.com

Le plus grand site Internet québécois entièrement dédié à l'emploi au Québec. Vous pouvez consulter les offres d'emploi, rédiger votre CV pour répondre aux offres d'emploi ou le mettre à la disposition des employeurs, rédiger une lettre de présentation. Vous pouvez également bénéficier des services d'*Alex*, qui s'assure que toute offre d'emploi soit distribuée automatiquement, par courriel, aux candidats ayant un profil correspondant au domaine d'emploi du poste.

Job-Search-Engine :

www.job-search-engine.com

Job-Search-Engine est un méta-moteur de recherche, c'est-à-dire qu'il effectue ses recherches de postes à partir d'une sélection de banques d'emplois déjà existantes, parmi les plus importantes au Canada et aux États-Unis.

Vous pouvez faire vos recherches par mots clés et par localisation.

Site d'emploi du gouvernement fédéral : emplois.gc.ca

Site de la Commission de la fonction publique du Canada contenant essentiellement trois sections d'intérêt pour le grand public. La section *Postes ouverts au public* renferme une liste des postes disponibles dans chaque région du pays. La deuxième concerne le *Programme fédéral d'expérience de travail*

étudiant (emplois d'été et temporaires). La troisième contient la Page du recrutement dans le domaine de l'informatique.

Site de Connexion Travail et du Répertoire national des diplômés :

www.connexiontravail.com

Ce nouveau site offre une variété de services et de compo-

santes aux candidats, employeurs et centres de placement : banque de CV, offres d'emploi, profils d'entreprises, campagnes de recrutement et données statistiques. Les personnes possédant un code d'usager *RND* et un mot de passe peuvent y accéder directement. Les autres peuvent s'inscrire en remplissant un formulaire.

Service de placement électronique :

www.spe-ele.org

Offert par Développement des ressources humaines Canada, il permet de jumeler les compétences requises par les employeurs à celles annoncées par les chercheurs d'emploi. Le candidat peut soit afficher son profil, soit demander au système d'effectuer un jumelage.

Guichet emplois :

jb-ge.brdc-drbc.gc.ca

Guichet emplois, de Développement des ressources humaines Canada, est une liste électronique d'offres d'emploi, d'occasions d'emploi et d'affaires provenant d'employeurs de partout au Canada. ■

Recherche : France Laronde

La Commission des Normes du Travail

vous informe!

LA LOI

LA CONNAISSEZ-VOUS?

La Loi sur les normes du travail contient de nombreuses dispositions. Elle traite, entre autres sujets :

- du salaire minimum et des heures supplémentaires;
- du calcul des indemnités pour les salariés et les salariées au pourboire;
- de la durée de la semaine de travail;
- du travail des enfants;
- des jours fériés;
- des vacances;
- des congés spéciaux avec ou sans salaire;
- du congé de maternité et du congé parental;
- des absences pour maladie ou accident;
- des dispositions relatives à la fin d'emploi ou au congédiement.

De plus, elle assure une certaine protection aux personnes en emploi en interdisant à l'employeur de congédier des salariés ou des salariées pour différents motifs ou de les suspendre, de les déplacer ou d'exercer à leur endroit des mesures discriminatoires ou des représailles. Elle interdit également, après 3 ans de service continu, le congédiement sans cause juste et suffisante.

Si vous désirez de l'information sur l'application de la Loi sur les normes du travail, communiquez avec les services à la clientèle de la Commission des normes du travail :

Grande région de Montréal	(514) 873-7061
Ailleurs au Québec, sans frais	1 800 265-1414
Internet	http://www.cnt.gouv.qc.ca

Les normes du travail, comme les gens, ça se respecte.

Québec
 Commission des normes du travail

RECRUTEZ LE CADRE QU'IL VOUS FAUT GRÂCE À

Yves Plouffe & assoc.

Recrutement de cadres

SERVICES AUX ENTREPRISES, MANUFACTURIER, NOUVELLE ÉCONOMIE, ETC.

5, Place du Commerce, Suite 103
 Île des Soeurs (Québec) H3E 1M8
 Tél. : (514) 769-9997 • Téléc. : (514) 769-9666
 ypa@qc.ala.com • www.bottinduquartier.com



LA PUISSANCE DE NOTRE TECHNOLOGIE.



LA FORCE DE NOTRE ÉQUIPE.

Marconi plc, reconnue mondialement pour son esprit innovateur et visionnaire, poursuit aujourd'hui l'œuvre de Guglielmo Marconi en développant des produits et des services qui permettent aux gens de communiquer avec plus de facilité et de rapidité partout dans le monde.

Marconi plc est l'un des chefs de file mondiaux fournissant des solutions de haute performance pour des réseaux publics et privés. Forts d'un effectif de plus de 49 000 personnes réparties dans plus d'une centaine de pays, nous connaissons présentement une des plus grandes croissances sur le plan mondial parmi les entreprises se spécialisant dans les communications à large bande.

Marconi Communications, division de Marconi plc, emploie présentement quelque 26 000 personnes dans le monde. Grâce à notre position prédominante dans la technologie SDH et à nos innovations dans le domaine des réseaux optiques, nous avons déjà conquis le tiers du marché total de la technologie SDH.

La division Réseaux Optiques de Marconi Communications, située à Montréal (Dorval), oriente principalement ses activités vers la recherche et le développement de produits SONET/SDH et de systèmes optiques. Ces systèmes hautement sophistiqués facilitent la conception de réseaux de pointe grâce à l'intégration des technologies TDM, DWDM, IP et ATM.

Si nous sommes au sommet de notre industrie, c'est parce que nous savons que nos employés sont notre plus importante ressource, et que leur qualité de vie est essentielle. C'est pourquoi nous leur offrons un milieu de travail unique comprenant une salle de conditionnement physique, une salle de détente avec table de billard, une cafétéria subventionnée, des activités sociales toutes les deux semaines, et beaucoup plus encore. Tout cela rehaussé d'une rémunération concurrentielle, d'un programme de perfectionnement des plus complets ainsi que d'un programme d'avantages sociaux des plus attirants (quatre semaines de vacances, des primes annuelles d'encouragement, un régime d'épargne, etc.).

Si vous êtes un spécialiste possédant une solide expérience à l'un des postes suivants, nous avons un emploi stimulant pour vous :

- **Concepteurs spécialisés en ASIC/FPGA • Concepteurs de logiciels**
- **Concepteurs de matériel • Techniciens de matériel**
- **Ingénieurs en vérification de systèmes • Ingénieurs SOA • Techniciens d'essai**
- **Ingénieurs de réseaux • Gestionnaire en marketing • Spécialiste, EMI**
- **Chefs de ligne de produits • Coordonnateur, contrôle qualité des fournisseurs**
- **Ingénieur, soutien technique**

Pour en apprendre davantage sur l'entreprise et sa technologie ainsi que sur les avantages et les perspectives de carrière qu'elle offre, visitez notre site Web.

Marconi Communications Réseaux Optiques Corp., 1375, route Transcanadienne, Dorval (Québec) H9P 2W8
Télécopieur : (514) 822-4042; courriel : cvmtl@marconi.com



www.marconicomms.ca/careers