

Carrières

LES AFFAIRES

www.lesaffaires.com

CONVERGENCE

Emplois

Trouver
et garder
la perle rare

**Technologies
de l'information
et télécommunications**

Technologies de l'information et télécommunications

La personnalité l'emporte sur les connaissances

L'entreprise doit aussi tenir compte de l'environnement dans lequel l'employé va oeuvrer

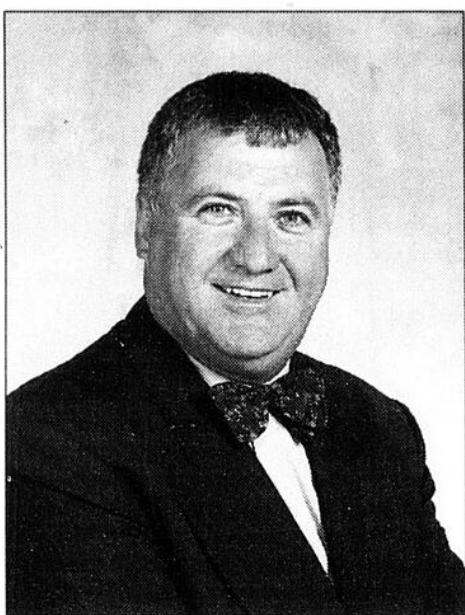
Par André Salwyn

En tant que président de Profile, une petite entreprise de Sainte-Thérèse spécialisée dans les systèmes d'évaluation et de développement du potentiel humain, Yvan-Marcel Boily ne peut s'empêcher d'exprimer son incrédulité quant à la façon dont un grand nombre d'entreprises embauchent encore leurs employés.

« Beaucoup trop d'entreprises embauchent leurs employés en ne se basant que sur l'acquis que ceux-ci ont accumulé, c'est-à-dire sur le niveau de leurs connaissances, leur expérience de travail et les habiletés qu'ils ont développées », souligne-t-il.

« Mais en ce cas, les deux tiers des travailleurs embauchés ne sont pas les bonnes personnes, et trois, quatre, cinq ou six mois plus tard, l'entreprise est obligée d'admettre : *On s'est trompé et ça nous a coûté une beurrée* », affirme M. Boily.

Il faut dire que pour toute entreprise, une erreur dans l'embauche d'un employé est une erreur qui coûte cher... Quelque 50 000 \$ si l'on parle d'un poste de gestionnaire, se-



▲ Yvan-Marcel Boily : « Avant, on cherchait surtout quelqu'un de stable. Aujourd'hui, on nous dit : On veut quelqu'un qui a bamboulé. »

lon Yvan-Marcel Boily. « Et malheureusement, c'est une erreur qui est trop fréquente », dit-il.

Selon M. Boily, il est donc essentiel de faire le bon choix, et plutôt que de se baser d'abord sur l'acquis du candidat, l'entreprise doit d'abord considérer la personne elle-

même : son comportement, ses automatismes (réflexes), ses valeurs intrinsèques et sa personnalité.

« Il faut aussi que l'entreprise tienne compte de l'environnement dans lequel cette personne va oeuvrer, que ce soit dans le domaine organisationnel (structure, travail d'équipe, méthodes) ou dans le domaine personnel (bien-être, santé, etc.). »

Il reste que la sélection de bons employés est d'autant plus difficile que les entreprises s'arrachent les talents. « Elles ont beaucoup de difficulté à combler les postes ouverts à l'heure actuelle », souligne le président de Profile.

« Cette chasse aux talents amène les entreprises à se protéger. Certaines, par exemple,

s'assurent que leurs employés restent en terrain sûr pendant le déjeuner en leur offrant des repas aussi bons que dans un restaurant. « L'environnement et les conditions de travail jouent pour beaucoup. » Mais il est aussi vrai que les critères d'embauche ont changé de façon drastique au cours des récentes années, et particulièrement depuis que l'informatique a connu l'essor que l'on connaît.

« Avant, on cherchait surtout quelqu'un de stable, ayant une solide expérience de son métier et ayant fait ses preuves pendant des années.

« Aujourd'hui, on nous dit : *On veut quelqu'un qui a bamboulé... qui a travaillé pour plusieurs entreprises et qui a moins de 35 ans*. Bref, si cela fait 15 ans que vous travaillez à la même place, vous avez un problème ! »

Un outil pour prédire la performance

Titulaire d'une maîtrise en administration des affaires, M. Boily a été rapidement convaincu qu'il existait un meilleur moyen que les méthodes traditionnelles de met-

tre la bonne personne à la bonne place au bon moment.

« Il n'est pas difficile de comprendre qu'un pilote d'un Boeing 747 n'a pas et ne doit pas avoir la même personnalité qu'un pilote de chasse. Et pourtant, tous deux savent faire voler un avion, dit-il.

Dans les affaires, c'est la même chose... »

M. Boily, qui dit avoir fait depuis 15 ans le profil de 260 000 candidats, affirme être en mesure de pouvoir établir ce qu'il appelle *des prédicteurs de performance* en analysant les traits de personnalité d'une personne et en les classant d'après les 240 000 traits de personnalité normalisés.

« Le prédicteur est un estimateur statistique qui permet, d'une part, de déterminer le type de fonctions, opérationnelles ou fonctionnelles, qui convient le mieux à la personne, et d'autre part, de prédire sa capacité de performer dans un environnement de travail compétitif ou non compétitif », explique-t-il.

Par ailleurs, M. Boily indique que le manque de prise en considération de la personnalité d'un employé se traduit par un autre phénomène en

train de devenir de plus en plus courant dans un monde devenu aussi compétitif : l'absentéisme.

« Si 40 % du taux d'absentéisme peut être attribué à des troubles musculo-squelettiques et 10 % à des accidents, une proportion de 40 % est due à des problèmes relatifs au stress et ce pourcentage est en croissance », dit-il.

« Pourtant, une grande partie des problèmes associés au stress pourrait être éliminée dans la mesure où un employé sent qu'il se développe au travail. « Si un employé sent qu'il ne se développe pas, il n'aimera pas cela et, en conséquence, il fera mal son travail. C'est aussi simple que cela. »

Enfin, M. Boily signale un autre point très important : les entreprises cherchent de moins en moins de gens qui ont une formation spécialisée, et de plus en plus des personnes qui ont des capacités de décideur et de gestionnaire.

« Il est facile de comprendre qu'en informatique, par exemple, ce que l'on a appris il y a 10 ou même 5 ans n'a plus grande valeur. Savoir écrire en langage *cobol* aujourd'hui ne sert plus à grand-chose », dit-il. ■

CHEF DE FILE DANS L'INDUSTRIE DU MULTIMÉDIA

Ubi Soft maîtrise toutes les étapes de la réalisation de logiciels de loisirs interactifs : la conception, la production et la diffusion. Œuvrant dans une industrie en constante évolution, Ubi Soft participe aux derniers développements technologiques dans le multimédia. Reconnu pour son expertise dans ce domaine, Ubi Soft est un des premiers producteurs à utiliser la technologie MMX™ (pour POD), le Pentium II AGP (pour Tonic Trouble), et à concevoir des jeux vidéo pour la nouvelle console Dreamcast de Sega.

Les métiers

Chez Ubi Soft, la création s'organise autour d'un chef de projet qui fait appel à des studios spécialisés pour créer un game-design de qualité et des graphiques originaux. **Scénaristes, illustrateurs, graphistes, animateurs, game-designers et ingénieurs-informaticiens** œuvrent dans ces studios, mettant en commun leur créativité, leur audace, leur humour et leur sens de la poésie pour proposer un jeu assurant plaisir, étonnement et émotion.

Prenez-vous au jeu!

Ubi Soft Divertissements Inc., 5505, boulevard Saint-Laurent, bureau 5000, Montréal (Québec) H2T 1S6

www.ubisoft.com

Les salaires augmenteront de 6,7 %

Les salaires de départ des employés qualifiés en technologies de l'information devraient être supérieurs en moyenne de 6,7 % cette année par rapport à 1999 au Canada, révèle une étude faite par la firme RHI Consulting. Selon l'étude, les salaires varient de 38 250 \$ à 50 750 \$ par année pour les programmeurs qui développent des applications et ils atteignent 80 250 \$ pour les gestionnaires en télécommunications.

Ce sont les spécialistes d'Internet - sécurité, commerce électronique, etc. - qui bénéficieront de la hausse moyenne la plus forte, soit près de 14 %. Le 2000 RHI Consulting Salary Guide comprend des informations détaillées sur les salaires par catégories de travailleurs et identifie les spécialités pour lesquelles la demande en main-d'oeuvre augmente. On peut le commander gratuitement sur le site Web de la firme, à l'adresse www.rhic.com ■

Envie de nouveaux défis?

**PROGRAMMEUR
ANALYSTE
ARCHITECTE
CHARGÉ DE PROJET**

Pour certains de ses clients, TechnoRessources est à la recherche de candidats ingénieurs et désireux de combler des postes en technologies de l'information.

Mettez vos compétences au travail!

Inscrivez-vous via notre site Web (www.technoressources.com) ou faites-nous parvenir votre curriculum vitae à l'adresse ci-dessous:



TechnoRessources

Filiale de Multi-Ressources

1510, boul. René-Lévesque Ouest, Québec (Québec) G1S 1X5
Téléphone (418) 681-9732 Télécopieur (418) 681-1989 eroy@technoressources.com

Technologies de l'information et télécommunications

Par André Salwyn

La pénurie d'emplois en informatique n'est pas un phénomène nouveau. Il y a sept ans, on notait déjà que le nombre de postes disponibles dans cette industrie était supérieur au nombre d'étudiants qui voulaient y faire carrière.

Aujourd'hui, selon la firme canadienne d'enquête **International Data Corporation**, il y a 40 000 postes à combler

Plus de 8 000 postes à combler au Québec

en technologies de l'information au Canada, dont plus de 8 000 au Québec.

Pour sa part, l'**Association canadienne des technologies de l'information** prédit que plus de 30 000 nouveaux postes seront créés au Canada au cours des deux prochaines années, « un chiffre largement

supérieur à celui des personnes qualifiées pour y pourvoir », dit-elle.

Sondage CROP

Un sondage effectué récemment par **CROP** auprès de 426 entreprises québécoises en technologies de l'information et de la communication confirme la création de 4 241 emplois à temps plein réguliers et 588 emplois à temps partiel réguliers

en cours d'année.

Ces postes sont essentiellement ceux de directeurs de projet, de développeurs de sites Web, de programmeurs, d'ingénieurs-systèmes et directeurs de réseaux, et de spécialistes en bases de données.

Il reste que les cégeps décernent annuellement un diplôme d'études collégiales en informatique à moins de 30 % seulement des 2 500 étudiants inscrits dans cette discipline. ■

Les technologies de l'information et les télécoms au Québec

L'industrie regroupe quatre grands secteurs :

- les télécommunications
- l'informatique
- le multimédia et les services Internet
- les composantes électroniques

En quelques chiffres :

- des recettes de 20 milliards de dollars (en 1997);
- environ 3 400 entreprises (dont une centaine de multinationales) qui emploient plus de 80 000 personnes;
- des investissements annuels de 600 M\$ en R&D

Source : Ministère de l'Industrie et du Commerce (<http://infostat.qc.ca/iq>)

Tableau : LES AFFAIRES

Microsoft lance un programme de formation accéléré

Pour aider à combler la pénurie de main-d'oeuvre en technologies de l'information qui n'a rien de saisonnier et qui ne semble pas étroitement liée à un cycle économique, **Microsoft** a lancé le programme **Compétences 2000**.

« C'est un programme qui, très rapidement (le cours dure entre six mois et un an), permet à un étudiant d'acquies les compétences nécessaires pour recevoir la certification Microsoft d'ingénieur-système et, dans les conditions actuelles, d'avoir de très bonnes chances de trouver un emploi », explique **Élisabeth Moyer**, directrice du programme **Compétences 2000**.

« Essentiellement, l'étudiant acquiert les compétences écrites et verbales qui lui permettent de communiquer avec les clients qui utilisent des produits Microsoft comme *Windows NT*, *Windows 2000*, les bases de données séquentielles et autres.

« Nous savons qu'à la fin de ce cours, l'étudiant devra commencer au bas de l'échelle mais, au moins, il aura non seulement du travail mais de grandes chances d'améliorer ses connaissances et de se faire valoir », affirme M^{me} Moyer.

L'attrait de ce programme pour les jeunes et les moins jeunes, c'est qu'il n'exige pas de connaissances techniques préalables. « Il faut cependant avoir une certaine connaissance des produits Windows. Les

écoles peuvent d'ailleurs exiger que l'étudiant suive d'abord un cours de familiarisation avec les produits en question. »

Le programme **Compétences 2000** est offert dans 60 écoles au Canada, mais seulement deux pour le moment au Québec, et elles sont situées à Montréal : **EduMicro** et **PPI**.

De l'aide pour se placer

À la fin de leur cours, les étudiants du programme reçoivent de l'aide pour trouver leur premier emploi en technologies de l'information.

Les écoles, appelées partenaires formateurs, apprennent aux étudiants à *se vendre* en organisant des ateliers de rédaction de curriculum vitae et d'apprentissage des techniques d'entrevue.

De plus, Microsoft collabore avec ses partenaires et des agences de placement afin de trouver des pistes prometteuses pour toutes les personnes titulaires d'une certification dans le cadre du programme.

Dans les quelque 60 centres de formation à l'échelle du Canada, plus de 7 000 personnes possédant tout type d'antécédents ont déjà bénéficié de ce programme. Et, selon Microsoft, la plupart ont trouvé un emploi qui a changé leur vie.

Précisons que le programme coûte entre 8 000 \$ et 10 000 \$ selon les écoles. (AS) ■



MEMOTEC

CONNEXION, COMMUNICATION, CONVERGENCE

*Vous recherchez des défis passionnants ? Eurêka !
Il y a Memotec Communications !*

Memotec est l'un des plus importants fournisseurs de solutions de convergence voix, données et images pour les entreprises de télécommunications, les fournisseurs de services Internet et les entreprises clientes. Nous offrons une gamme complète d'avantages sociaux de même que des horaires de travail flexibles et un code vestimentaire décontracté, qui contribuent à créer une ambiance de travail agréable.

Concepteurs de matériel

- Conception de cartes à base de microprocesseurs 32/64 bits.

Concepteurs de logiciel

- Conception de logiciel de protocoles de réseaux (IP, ATM, relais de trame, VoIP, etc.).

Vous êtes titulaire d'un baccalauréat en génie informatique ou électrique et comptez au moins cinq années d'expérience en télécommunications ou dans un domaine connexe ? Consultez la section **Carrières** de notre site Internet (www.memotec.com).

Veillez faire parvenir votre curriculum vitae au **Service des ressources humaines, Memotec Communications Inc.**, 600, rue McCaffrey, Saint-Laurent (Québec) H4T 1N1. Télécopieur : (514) 738-9320

Nous souscrivons au principe de l'équité en matière d'emploi.

À l'Institut,

découvrez les technologies émergentes en action!

Que vous soyez gestionnaire, ingénieur ou technicien, l'Institut international des télécommunications vous donne l'occasion de demeurer à l'avant-garde en vous proposant une formation d'appoint continue faisant appel aux ressources de pointe d'un laboratoire de classe mondiale.

Deux activités **attendues** au cours du premier trimestre 2000:

- **Séminaire Lan/Wan pour exécutifs**
cours de trois jours: les 21-22-23 février et 28-29-30 mars en français, les 2-3-4 février en anglais.
- **Le commerce électronique**
séminaire d'une demi-journée:
le 10 mars en français.

Institut international
des télécommunications

Inscrivez-vous sans tarder ou
consultez le calendrier complet à l'adresse:

www.iitelecom.com

Vous pouvez aussi appeler le (514) 394-0022

Technologies de l'information et télécommunications

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

Cette édition spéciale 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

Directeur de production : Donald Wells

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 : 72,68 \$ / 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



Membre du Groupe Transcontinental G.T.C. Ltée

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 entrevues seront conduites sur place au Salon de l'Événement Carrières

Une vingtaine d'entreprises espèrent y combler des postes

Par Pierre Thérault

Les entreprises œuvrant dans le domaine de la haute technologie qui souhaitent recruter des professionnels en informatique et en génie comptant au moins deux années d'expérience sont invitées à participer au Salon de l'Événement Carrières qui aura lieu à quatre reprises pendant l'année en cours.

Des sociétés comme CAE Électronique, Oerlikon Aerospace, Ericsson, Vidéo-tron, 3-Soft, Eicon Technologie, LGS et Mitel font partie de la vingtaine d'entreprises qui participent à la première édition de l'événement, les 25 et 26 janvier au Palais des Congrès de Montréal. L'événement aura de nouveau lieu au même endroit les 18 et 19 avril, 5 et 6 septembre, et 7 et 8 novembre.

Le Salon, orienté vers les technologies de l'information et les télécommunications, se

présente comme une alternative aux méthodes de recrutement traditionnelles, soutiennent les organisateurs, qui ont même prévu des locaux fermés pour les entreprises qui désirent déjà conduire sur place de brèves entrevues.

« Il existe déjà différentes possibilités de recrutement pour les entreprises, comme les annonces dans les journaux, les sites Internet et les chasseurs de têtes. Nous leur offrons plutôt l'occasion d'un contact plus direct et rapide », explique Éric Boutié, directeur général de la firme L'Événement Carrières.

Pour les employeurs, généralement présents lors de journées carrières dans les universités, il s'agirait d'un moyen efficace de rencontrer cette fois des candidats d'expérience qui, eux, ont l'avantage de retrouver plusieurs employeurs et types d'emploi sous un même toit.

« Pour des entreprises com-

me CAE, qui sont régulièrement en période de recrutement et parfois en situation de pénurie pour certains emplois, ce nouveau salon spécialisé ouvre de nouvelles avenues en vue de combler les nombreux postes disponibles qui demandent des gens expérimentés », affirme Pascale Lambert, coordonnatrice communications-recrutement chez CAE Électronique.

L'entreprise de Saint-Laurent espère ainsi que son kiosque, tenu notamment par des ingénieurs qui profiteront de l'occasion pour décrire l'entreprise mais surtout les postes en manque de personnel comme des programmeurs et des développeurs de logiciels, saura donc attirer des personnes intéressées qualifiées.

« Nous en profiterons pour tenir des entrevues informelles. Puis, les candidats jugés intéressants seront invités chez nous pour une deuxième rencontre », précise M^{me} Lambert. Même son de cloche du côté

de 3-Soft, une entreprise de Brossard spécialisée dans les services de logiciels, qui entend profiter de cette tribune pour bonifier sa banque de candidats et recruter du personnel technique qualifié.

« Maintenant que le bogue de l'an 2000 est chose du passé, certaines ressources devront se recycler dans les domaines du commerce électronique et des applications multimédias. Certains de nos programmeurs ont déjà amorcé ce virage afin de répondre aux besoins de nos clients. Nous sommes à l'affût de personnes spécialisées que nous pourrions ainsi convertir », souligne Chantal Cantin, directrice, communications et marketing, chez 3-Soft.

Pour les postulants, « le Salon constitue une occasion unique de se trouver un emploi, voire de changer d'occupation ou de s'informer des possibilités de carrière dans les diverses organisations participantes », indique M. Boutié.

Est-ce à dire que les entreprises participantes ou autres employeurs, qui cherchent ainsi à combler des postes ou à garnir leur banque de candidats, risquent également de perdre des effectifs dans le cadre d'un tel événement ?

« Nous espérons que ce ne sera pas le cas, mais ce n'est pas impossible dans la mesure où bon nombre d'entreprises doivent piger dans le même bassin de personnel qualifié et expérimenté », reconnaît M^{me} Lambert.

Les organisateurs, qui en sont à leur premier événement du genre, ne peuvent encore en évaluer l'ampleur et l'impact. Toutefois, l'expérience passée de ces foires et salons les incite à prévoir entre 2 000 à 3 000 visiteurs. D'autant plus que les pré-inscriptions par l'entremise d'Internet semblent avoir été nombreuses.

Pour information, vous pouvez consulter le site Internet www.evenementcarrieres.com

Notre profil

- Une filiale de Thomson-CSF, SEXTANT est le leader européen et numéro trois mondial dans le domaine de l'électronique de vol
- Le plus important centre de recherche et développement du groupe SEXTANT à l'extérieur de la France
- Spécialisée dans les avions régionaux et d'affaires

Notre offre

- Une entreprise de taille humaine
- La possibilité de s'intégrer à une équipe jeune et dynamique
- La possibilité de contribuer à une entreprise en pleine croissance et d'y laisser sa marque
- Des possibilités d'apprentissage et de développement nombreuses
- Des salaires et des avantages sociaux compétitifs

Nos domaines d'expertise

- Systémier intégrateur
- Suite avionique modulaire intégrée
- Commandes de vol

Notre demande

Des personnes :

- curieuses et fascinées par la recherche et le développement, la gestion programme et le service client
- ayant une formation de génie informatique ou électrique, option avionique ou équivalent
- ayant eu l'opportunité d'évoluer dans le secteur de l'aéronautique ou de la haute technologie
- ayant des compétences reconnues dans les spécifications des calculateurs et des logiciels intégrés, les systèmes mécaniques, l'analyse de sécurité et la certification



Faites parvenir votre Curriculum Vitæ à l'adresse suivante :
THOMSON-CSF SEXTANT CANADA INC.
 7190, rue Frédéric-Banting, bureau 100, Saint-Laurent (Québec) H4S 2A1
www.sextant.thomson-csf.com

■ Technologies de l'information et télécommunications

Les critères de sélection pour la formation sont de plus en plus exigeants

Les écoles professionnelles en multimédia recherchent avant tout des passionnés... avec un bon porte-folio

Par Kathy Noël

Pour espérer obtenir un diplôme d'une école spécialisée en multimédia, il faut être prêt à trimer dur et démontrer des qualités professionnelles et personnelles supérieures. Mais il faut avant tout être passionné.

C'est ce qui ressort d'une tournée de quelques écoles spécialisées, privées et publiques, du Québec. Au **Centre national d'animation et de design (NAD)**, de Montréal, les responsables de la sélection et les professeurs se font un devoir de prévenir les étudiants : la formation sera ardue et le marché du travail très exigeant.

Bref, n'accède pas à cette formation qui veut, prévient **Isabelle Marazzani**, directrice des communications du Centre NAD. L'école, qui a notamment créé le cours sur les logiciels de **Softimage**, forme des concepteurs de jeux vidéo

et d'effets spéciaux pour le cinéma.

Sur 140 demandes d'admission par session, 40 candidats pousseront la porte des entrevues et seulement 20 seront élus. Et le cours n'est pas donné. Les étudiants déboursent 16 500 \$ pour 12 mois de cours intensifs.

« C'est de plus en plus difficile de rentrer, dit la porte-parole. Plus ça va, plus les candidats ont des connaissances techniques avancées et des porte-folios très forts. »

Le porte-folio est la clé pour pénétrer l'enceinte des centres de formation en multimédia. **Andrée Beaulieu Green**, présidente et fondatrice de l'**Institut de création artistique et de recherche en infographie (ICARI)**, n'accepte aucune demande sans ce précieux document. « Une école qui accepte un candidat sans dossier visuel ne veut que votre argent », prévient-elle.



▲ Isabelle Marazzani

Dans la majorité des écoles, les candidats doivent présenter un dossier démontrant leurs habiletés artistiques. Il peut contenir des sculptures, peintures, productions vidéo, cédéroms ou du matériel graphique divers (dépliants, brochures, magazines, catalogues).

« Nous avons les mêmes critères d'admission que les exigences de l'industrie. Et l'industrie veut des créateurs », ajoute la présidente d'ICARI.

Et contrairement à la croyance, l'informatique n'efface pas le bon coup de crayon. Les planches, ou *story board* dans le jargon du métier, sont encore illustrées à la main. Les bons dessinateurs seront avantagés.

Une fois le porte-folio évalué et retenu, le candidat est convoqué en entrevue. Son désir d'apprendre, son degré de confort devant les nouvelles technologies, sa capacité de produire sous pression et sa connaissance de l'industrie seront déterminants.

« Le candidat doit avoir une âme de pigiste, dit Isabelle Marazzani. Il ne doit pas s'attendre à un emploi à temps plein comprenant un plan de retraite en sortant. Au début, c'est très contractuel. Il doit savoir dans quoi il s'embarque. »

« De plus en plus, les gens veulent aller dans le multimédia parce qu'il y a de l'emploi, mais ils ne savent souvent pas ce que c'est vraiment », note **Evans Girard**, directeur du programme d'attestation d'études collégiales (AEC) en production Internet et multimédia au **Cégep de Jonquière**.

Une clientèle diversifiée frappe aux portes des écoles. Le Cégep de Jonquière, par exemple, reçoit des chômeurs en réorientation de carrière, des travailleurs en formation continue et des jeunes diplômés du secondaire et des cégeps. Sur une centaine de demandes par session, Evans Girard n'en retient que 20.

« Lors de l'entrevue, nous vérifions si le candidat peut s'insérer dans une équipe de production, supporter la pression et démontrer de la souplesse pour les heures de travail », dit-il.

Les écoles privées et publi-

ques accueillent sensiblement le même type de clientèle. Toutefois, ICARI n'accepte pas de candidats tout frais sortis de l'école secondaire. Ils sont trop jeunes, dit M^{me} Green, qui préfère une formation post-collégiale ou l'équivalent.

« Il faut une solide culture générale et de la curiosité. Quand les parents m'appellent, je leur dis : Envoyez votre jeune faire un bon cours en arts plastiques, en histoire de l'art, voire en philosophie, pour apprendre à penser. »

Du côté de la formation universitaire, il y a également un fort contingentement dans les programmes de multimédia, mais on privilégie une approche de sélection différente.

À l'**Université du Québec à Montréal**, par exemple, il faut d'abord avoir obtenu d'excellentes notes au cégep (peut importe le programme) pour accéder au baccalauréat en communications avec option multimédia. ■

3-SOFT RECRUTE DES TÊTES D'AFFICHES...

Acteur privilégié qui évolue sur la scène technologique depuis 1988, 3-SOFT se spécialise dans les SERVICES LOGICIELS. À cet égard, elle aide sa clientèle à acquérir, déployer et utiliser plus efficacement leurs logiciels. Avec une équipe de plus de 130 têtes d'affiches chevronnées, réparties à Brossard, Québec, Ottawa et Toronto, 3-SOFT foisonne de gens talentueux.

3-SOFT est à la
recherche de trois
figures de
proue :

Vice-président, ventes et marketing

Sous l'autorité du président, vous assurerez la stratégie de marketing, de commercialisation et du développement des affaires de l'entreprise. Titulaire d'un diplôme universitaire (BAC ou maîtrise) en marketing et possédant de 6 à 10 ans d'expérience dans le domaine de la commercialisation de service, vous jouerez un rôle de premier ordre dans la réalisation des plans d'affaires de l'entreprise. Votre grande initiative et vos connaissances supérieures en commercialisation stratégique sont des atouts essentiels. La maîtrise des deux langues officielles est obligatoire.

Directeur, développement des affaires électroniques

Relevant du vice-président des ventes et du marketing, vous serez responsable des développements liés aux affaires électroniques (E-commerce, SAP, intranet, etc.) de l'entreprise. Ayant un diplôme universitaire en marketing et en informatique allié à une expérience de plus de 5 ans en gestion dans le domaine de l'informatique, vous aurez la charge des projets technologiques liés au développement et à la commercialisation des produits et services offerts. Votre grande connaissance du domaine informatique et vos compétences de chargé de projets sont parmi les qualités recherchées. Le bilinguisme est essentiel.

Contrôleur

Sous l'autorité du vice-président de l'exploitation, vous assurerez la bonne marche et la saine gestion de toutes les activités de la comptabilité de l'organisation. Ayant le titre de C.A. et une solide expérience de 6 à 10 ans, vous maîtrisez tous les processus de travail de la comptabilité, du contrôle financier, de la budgétisation et de l'administration générale. Votre aptitude à travailler en équipe et vos connaissances du logiciel SAP sont d'indéniables atouts. La maîtrise des deux langues officielles est obligatoire.



Pour faire partie de notre équipe de têtes d'affiche, transmettez votre curriculum vitae par télécopieur au (450) 926-9060, par courrier électronique à bthibert@3-SOFT.com ou envoyez-le à l'adresse suivante : 3-SOFT, Service des ressources humaines 6400, boul. Taschereau, bureau 200, Brossard (Québec) J4W 3J2
www.3-SOFT.com (Prière de ne pas téléphoner. Merci.)

3-SOFT, Leader en SERVICES LOGICIELS au Canada !

Technologies de l'information et télécommunications

Faire carrière chez EICON, c'est se donner la chance de préparer le monde de l'interconnexion du 21^e siècle...

Technologies Eicon, présente dans plus de 70 pays, s'inscrit comme chef de file dans le domaine des solutions d'accès à grande distance.

Faites partie d'une équipe dynamique qui privilégie l'innovation et récompense les esprits brillants. Non seulement serez-vous associé à la synergie de la recherche et du développement, mais vous participerez au déploiement des prochaines générations de logiciels, reconnus et fabriqués par les plus grands noms tels : Microsoft, Novell et IBM.

Votre implication vous incite à répondre par des solutions avant-gardistes aux besoins des industries en évolution à travers le monde. De ce fait, vous êtes assuré de toute la satisfaction désirée, tant dans votre vie professionnelle que dans votre bien-être personnel.

Pour en savoir davantage sur nos produits, services et postes disponibles, visitez notre site :

WWW.EICON.COM



[www.eicon.com]

CORPORATION TECHNOLOGIES EICON
9800, BOULEVARD CAVENTISH
MONTREAL (QUEBEC) H4M 2V9
TÉLÉPHONE: (514) 832-3572
TÉLÉCOPIEUR: (514) 832-3011
COURRIEL: recruiting@eicon.com
PERSONNE RESSOURCE: Louise Dumais

EICON
TECHNOLOGY

Une Québécoise anime les personnages de Star Wars

Par Kathy Noël

C'est lorsque elle a vu le film *Jurassic Park* avec ses dinosaures animés grâce au logiciel de Softimage que Marjolaine Tremblay a craqué pour le multimédia.

Aujourd'hui, elle fait ce que bien des amateurs d'effets spéciaux n'oseraient jamais rêver : elle anime les créatures fantastiques de Georges Lucas, le maître de *Star Wars*.

Originaire de Charlesbourg, Marjolaine habite en banlieue de San Francisco depuis six ans. À 27 ans, elle est superviseuse de l'animation de Industrial Light and Magic (ILM), une filiale de Lucas Digital.

Elle a notamment supervisé l'équipe d'animation pour une séquence du dernier film de *Star Wars*, où se poursuivaient, sous l'eau, des sous-marins et des créatures fantastiques. Selon l'ampleur de la production, elle gère des équipes pouvant compter jusqu'à 15 employés. Elle a également travaillé sur le film *Magnolia*, mettant en vedette Tom Cruise.

Marjolaine a suivi un programme de baccalauréat en cinéma d'animation à l'Université Concordia. Big Bang Technologies l'engage alors qu'elle n'a pas encore terminé sa formation. Elle y crée, entre autres, des effets spéciaux pour des publicités du journal *La Presse* et du *Dictionnaire Larousse*.

Parallèlement à son travail, la jeune femme entreprend une formation au Centre national d'animation et de design (NAD), de Montréal. Son diplôme en poche, elle contacte différentes entreprises américaines, dont ILM, qui lui paie le voyage pour la rencontrer et lui faire une offre. Elle accepte quasiment sur-le-

champ. L'argent, le prestige et l'aventure l'appellent ! « C'est *Star Wars* qui m'a attirée, voyons ! », lance-t-elle.

**Du talent
avant tout**

Mais pour survivre dans cet univers changeant, il faut plus que de l'ambition : il faut aussi du talent. « Il faut avoir un grand sens de l'observation et comprendre les choses rapidement. Il faut aussi être capable de fonctionner en équipe. Ici, je ne suis jamais toute seule », dit-elle.

La formation est essentielle, mais n'est jamais une fin en soi. « C'est mieux d'en connaître plus que moins, car il y a toujours de nouveaux logiciels à apprendre. Mais les entreprises qui voient que tu as du talent vont te donner la formation dont tu as besoin. »

Ce qu'elle trouve le plus difficile ? D'être assise toute la journée devant son ordinateur. Or, elle parvient à remplir son 45 heures de travail par semaine sans trop déborder. « C'est une question d'organisation et de planification. »

Elle compte rester à l'emploi de ILM pendant encore quelques années. Ensuite, elle caresse le rêve de réaliser son propre film.

Pour l'instant, elle travaille à la création de son site Web. Elle y diffusera des courts métrages digitaux. D'ailleurs, ILM offre à ses employés la possibilité de travailler sur des projets personnels et ce, même sur les heures de bureau.

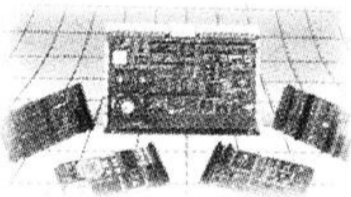
La jeune passionnée du multimédia réalise tout le travail qu'il y a derrière son ascension. « Je croyais que je savais tout et que j'allais être en haut dès le début, mais j'ai vite compris que j'en avais encore à apprendre. » ■

Curieux paradoxe en formation

L'industrie des télécommunications a besoin de plus de diplômés, mais pas à n'importe quel prix. Les centres de formation sont donc appelés à sélectionner les étudiants de façon plus spécifique. C'est le curieux paradoxe que vit présentement Marco Beaulieu, directeur général du développement des affaires de l'Institut international des télécommunications, de Montréal. « Le problème est qu'on a besoin de monde dans cette industrie, mais en même temps, on veut contingenter », dit-il.

Les entreprises recherchent non seulement des ingénieurs, mais aussi des individus capables de gérer des projets. Elles demandent de plus en plus aux institutions de formation d'être une première grille de sélection. Même si la majorité des universités membres restreignent déjà l'accès à ces programmes, le but est d'insérer de nouveaux critères. « Pour l'instant, nous laissons les responsables de département gérer cela à leur guise, mais nous discutons pour adopter d'autres critères que la moyenne générale académique. Nous voulons notamment évaluer les compétences plus personnelles des étudiants. » (KN) ■

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 37 usines réparties sur différents continents.
- ... une entreprise en pleine croissance comptant 840 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 : p17.personnel@scismail.sci.com • Site Web : www.sci.com

PLANIFICATEURS ACHETEURS

INGÉNIEURS TECHNICIENS

ETC.

SCI

■ Technologies de l'information et télécommunications

Par René Lewandowski

Trop jeune, l'industrie des jeux manque de candidats d'expérience

Trouver de bons employés est un cauchemar pour certaines firmes

Les concepteurs et les fabricants québécois de jeux multimédias ont un gros problème sur les bras. Et il pourrait bien devenir leur plus grand défi des prochaines années. C'est que plusieurs d'entre eux ont bien du mal à trouver de la main-d'oeuvre compétente pour remplir leurs postes et assurer leur croissance.

C'est le cas notamment de **Kutoka Interactive**, une firme qui conçoit des jeux multimédias sur cédéroms à l'intention des enfants. « Nous avons une dizaine d'employés présentement, mais on compte tripler notre effectif d'ici la fin de l'année », dit **Tanya Claessens**, vice-présidente et actionnaire de l'entreprise. « Ça risque d'être tout un défi ! »

Pour recruter des candidats et combler ses postes de programmeurs, animateurs 3D et autres spécialistes multimédias, Kutoka a dépensé l'automne dernier près de 5 000 \$ en annonces publicitaires dans les journaux. Résultat ? Rien, *niet* : à peine quelques curriculum vitae qui ne correspondaient pas du tout aux compétences recherchées.

Kutoka a aussi déboursé près de 20 000 \$ auprès d'une agen-

ce de placement pour embaucher deux personnes. « L'un des candidats nous a coûté 13 000 \$ en commission d'agence, dit M^{me} Claessens. Sauf qu'il est parti au bout de quatre mois. Pas besoin de vous dire que ça crève un budget ! »

Quel est le problème ? « L'industrie est encore très jeune et il n'y a pas beaucoup de candidats d'expérience sur le marché », dit **Geneviève Séguin**, directrice des ressources humaines chez **Strategy First**, une firme montréalaise qui conçoit et commercialise des jeux multimédias depuis 1988.

Vrai, sauf que l'industrie des jeux est particulière. Par exemple, dans le domaine de la programmation, tous les candidats n'ont pas les mêmes connaissances. La plupart sont formés dans les langages traditionnels C ou C++, alors que le secteur des jeux demande une formation dans des langages spécifiques com-



▲ Tanya Claessens : « On compte tripler notre effectif d'ici la fin de l'année. Ça risque d'être tout un défi ! »

me le *Director Lingo*.

Et les programmeurs qui connaissent à la fois les langages traditionnels et ceux plus

spécifiques aux jeux sont rares. C'est soit l'un soit l'autre, alors que certaines firmes auraient besoin d'une combinaison de ces compétences.

Autre problème : la formation. Elle n'est pas assez rigoureuse, estime M^{me} Claessens. « Vous savez, dans notre domaine, chaque détail est important. » Le pire, c'est

que les jeunes qui sortent des écoles spécialisées ont des attentes irréalistes, selon M^{me} Claessens. « C'est normal, on

leur a bourré le crâne en leur disant qu'ils auraient une superbe *job* après leurs études. Ils s'attendent à être chef de projet, directeur artistique ou gestionnaire, mais ils n'ont aucune expérience et à peine une connaissance de base », affirme-t-elle.

Caroline Germain, chargée des ressources humaines chez **Ubisoft** à Montréal, n'est pas du même avis. « Ça dépend du type de formation qu'on recherche, dit-elle. À Montréal, il y a un grand bassin de compétences, beaucoup d'écoles et les jeunes sont très intéressés par leur travail. Nous, nous n'avons eu aucun problème à embaucher 300 personnes », soutient-elle.

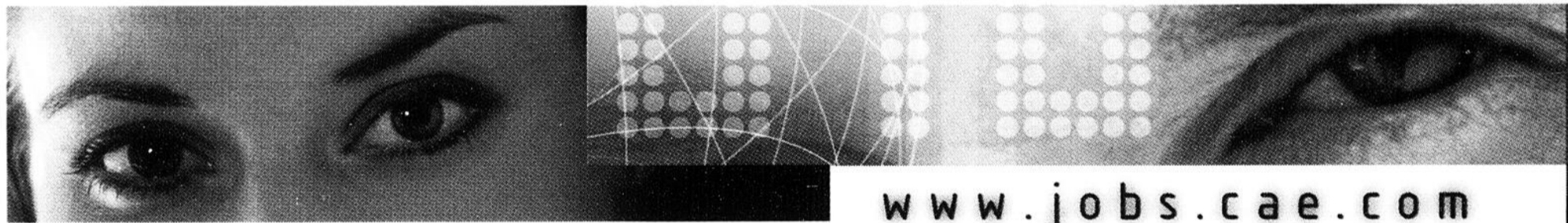
Michel Caron, vice-président, production, de **ZAQ Technologies**, abonde dans le même sens, bien qu'il concède que certains postes sont plus difficiles à combler que d'autres. « On trouve assez facilement de bons ju-

nors dans l'animation 3D, dit-il, mais c'est beaucoup plus ardu de trouver un type d'expérience ou un bon programmeur. »

Chose certaine, les personnes interrogées par LES AFFAIRES croient que les écoles spécialisées pourraient pousser un peu plus loin le niveau de formation qu'elles donnent; surtout dans des champs comme l'animation 3D, la programmation, l'assemblage et l'intégration.

D'autant plus que ces jeunes ont bien souvent dû déboursier entre 12 000 \$ et 15 000 \$ pour être sur les bancs d'école pendant un an. Se sont-ils fait avoir ? « Je ne pense pas, dit Michel Caron. C'est comme dans tous les domaines : il y en a des bons et des moins bons. »

Sauf qu'il y en a de plus en plus qui ont du mal à se placer, parce que le milieu est de moins en moins réceptif à les accueillir, estime M^{me} Claessens. Et il y a un problème de taille : les profs. C'est que l'industrie est tellement jeune qu'eux aussi manquent d'expérience. « Je me souviens d'un type qui avait commencé chez nous, dit M^{me} Claessens. C'était un employé très moyen et vous savez quoi ? Il est devenu professeur ! » ■



www.jobs.cae.com

Club hi-tech
recherche nouveaux
membres !

Chez CAE, le sentiment d'appartenance prend tout son sens grâce à l'engagement des 7 000 employés qui œuvrent chez nous à façonner la technologie et à repousser les limites du possible.

Leur excellence à transformer une idée brillante en une application qui dépasse l'imagination fait notre réussite.

Depuis plus de 50 ans, la qualité de nos résultats contribue à faire de CAE une entreprise reconnue partout dans le monde pour ses systèmes de simulation, de commande et de surveillance utilisés dans de nombreux domaines allant de l'aviation civile et militaire à la production d'énergie.

- INGÉNIEUR DE PROJETS
- INGÉNIEURS DES SYSTÈMES SPACIAUX
- PROGRAMMEUR
- DÉVELOPPEUR DE LOGICIELS
- SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES D'AÉRONEFS
- SPÉCIALISTE EN LOGICIELS POUR SYSTÈMES
- INGÉNIEUR DE SYSTÈMES DE SIMULATEUR DE VOL
- SPÉCIALISTE EN AÉRODYNAMIQUE
- CONCEPTEUR ASIC ET FPGA
- ADMINISTRATEUR DE SYSTÈME PC/UNIX



Pour de plus amples renseignements sur les postes disponibles chez CAE, consultez notre site Internet.

Pour postuler, faites parvenir votre curriculum vitae, en indiquant le numéro de référence ADLA-01 ainsi que le titre du poste visé, à :

CAE, 8585, chemin Côte-de-Liesse, Saint-Laurent (Québec) H4L 4X4 • Télécopieur : (514) 340-5335

■ Technologies de l'information et télécommunications

Les métiers des technologies de l'information et du multimédia

Qui sont-ils ?	Que font-ils ?	Combien gagnent-ils?	Qu'ont-ils étudié ?*
Analystes de contenu	Structurent le contenu informatif de sites Internet et de cédéroms	Entre 30 000 et 40 000 \$	Communication, infographie, multimédia
Animateurs 2D et 3D	Créent des programmes d'animation d'images en deux et trois dimensions	Entre 30 000 et 46 000 \$	Animation 2D-3D
Concepteurs-scénaristes	Conçoivent des scénarios interactifs pour des sites Internet et de cédéroms	Entre 30 000 et 40 000 \$	Communication, scénarisation, lettres, arts visuels
Directeurs artistiques	Assurent la qualité visuelle et artistique des produits multimédias	Entre 40 000 et 60 000 \$	Infographie, conception multimédia, design, graphisme
Directeurs des ventes	Mettent en place les stratégies de vente	Entre 40 000 et 100 000 \$	
Directeurs du marketing	Élaborent les stratégies de ventes et de promotion	Entre 35 000 et 55 000 \$	Administration, marketing, marketing, finances
Gestionnaires de projets	Coordonnent l'ensemble d'un projet	Entre 50 000 et 70 000 \$	Intégration ou production multimédia, communication
Infographistes	Réalisent les éléments graphiques	Entre 25 000 et 42 000 \$	Infographie, graphisme
Intégrateurs	Écrivent des programmes et intègrent divers éléments multimédias dans un logiciel	n.d.	Multimédia, programmation, informatique
Producteurs	Supervisent l'ensemble des projets multimédias	Entre 35 000 et 60 000 \$	Graphisme, technique de production en multimédia, gestion de projets, communication, administration
Web designers	Conçoivent des sites Web	Entre 25 000 et 55 000 \$	Communications graphiques, informatique
Adaptateurs-traducteurs	Traduisent et adaptent les contenus de sites Web, d'oeuvres multimédias et de programmes informatiques	n.d.	Rédaction, traduction
Architecte de réseau	Conçoivent et dessinent des réseaux informatiques	Entre 65 000 et 70 000 \$	Génie, informatique
Bibliothécaires de l'information	Trient, collectent et gèrent l'information contenue dans les sites Web	Entre 30 000 et 50 000 \$	Littérature, bibliothéconomie, sciences de l'information
Cyberjournalistes	Font des reportages diffusés dans Internet	Entre 20 000 et 35 000 \$	Rédaction, communication, journalisme
Distributeurs	Mettent en marché les produits multimédias	n.d.	Commerce, marketing, multimédia, informatique
Ergonomes des interfaces	Rendent les contenus plus facile à utiliser	Entre 45 000 et 60 000 \$	Psychologie, ergonomie, communication
Formateurs	Enseignent les techniques du multimédia	Entre 40 000 et 45 000 \$	Design graphique, infographie, éducation
Gestionnaires de réseaux	Assurent un soutien technique aux usagers d'un réseau informatique	Entre 30 000 et 60 000 \$	Informatique
Opérateurs à la gravure de disques	Gravent des cédéroms et disques compacts	Entre 25 000 et 30 000 \$	Électronique, chimie
Photographes	Font des photos pour des cédéroms et des productions multimédias	Entre 25 000 et 35 000 \$	Photographie, infographie
Programmeurs	Écrivent les programmes faisant fonctionner les productions multimédias	Entre 25 000 et 45 000 \$	Informatique
Réalisateur de son	Conçoivent des trames sonores pour cédéroms, jeux, sites Internet	Entre 35 000 et 60 000 \$	Multimédia, musique
Réalisateurs vidéo	Supervisent la production du matériel vidéo	45 000 \$ et plus	Multimédia, arts visuels, cinéma
Responsable de la qualité	Contrôlent la qualité des produits	Entre 35 000 et 45 000 \$	Multimédia
Soutien à l'utilisateur	Répondent aux demandes d'aide des internautes pour un site donné	Entre 9,25 \$/h et 14 \$/h	Informatique
Techniciens de support	Aident les usagers d'ordinateurs dans une entreprise	Entre 25 000 et 30 000 \$	Informatique
Testeurs de produits	Testent des cédéroms, des jeux et des programmes	Entre 20 000 et 30 000 \$	Pas de formation particulière
Vendeurs ou directeurs de compte	Recrutent la clientèle pour fournir des accès Internet et l'hébergement de sites	n.d.	Administration, ventes, marketing
Webmasters	Mettent à jour le site Internet d'une entreprise	Entre 35 000 et 50 000 \$	Informatique, multimédia
Rédacteurs techniques	Rédigent les procédures d'utilisation d'un produit ou service liées à l'informatique	Entre 32 000 et 50 000 \$	Rédaction, informatique
Développeurs de logiciels	Développent de nouveaux logiciels et bases de données	Entre 40 000 et 82 000 \$	Informatique

* Attention ! Dans la plupart des métiers des technologies de l'information, le talent et la personnalité comptent autant, sinon plus que la formation !

Sources : Les carrières du multimédia, Les éditions Ma Carrière, 1999, Conseil des ressources humaines du logiciel.

Tableau : LES AFFAIRES

Réalisons votre succès ensemble

Services du progiciel SAP R/3 :

- ✓ Acquisition de licence du progiciel SAP R/3
- ✓ Acquisition de matériel informatique
- ✓ Mise à l'essai et documentation du système
- ✓ Formation des utilisateurs
- ✓ Bureau d'assistance technique pour la clientèle
- ✓ Maintenance et mise à niveau du progiciel
- ✓ Service à la clientèle personnalisé

Services professionnels SAP :

- ✓ Gestion de projet
- ✓ Services professionnels techniques : BASIS et ABAP
- ✓ Services professionnels spécialisés pour tous les modules



Primonics est le fournisseur exclusif du progiciel SAP pour la PME au Québec et dans les provinces maritimes.

www.primonics.ca

1375, route Transcanadienne, bureau 500 Dorval, Québec H9P 2W8 Tél.: (514) 684-9250 Fax: (514) 684-7969



PRIMONICS
INC.

■ Technologies de l'information et télécommunications

Le maraudage est de bonne guerre en recrutement

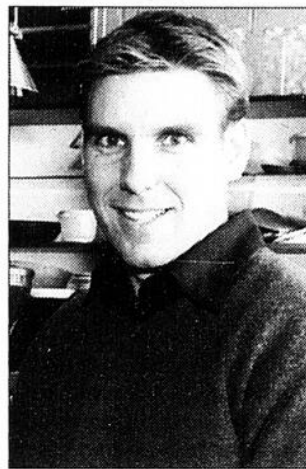
Zero-Knowledge pousse l'audace jusque sous les fenêtres de ses concurrents avec une auto publicitaire

Par André Salwyn

Nouvelle étoile dans le firmament Internet, **Zero-Knowledge Systems (ZKS)** de Montréal connaît une telle croissance que, pour combler ses besoins en main-d'oeuvre, elle n'a pas hésité à aller faire du maraudage dans la cour de ses concurrents avec un moyen simple mais efficace : une auto publicitaire.

ZKS, qui employait 115 personnes à la mi-janvier, devra en avoir le double d'ici le mois de juin et quelque 450 d'ici la fin de l'année. « Nous savons où les spécialistes des technologies de l'information se trouvent et il nous est facile de cibler nos concurrents en utilisant une approche créative », dit **Éric Mallette**, directeur des ressources humaines chez ZKS.

Cette approche a effectivement fait parler d'elle : après avoir dépensé 6 000 \$ pour équiper un de ses véhicules, une camionnette, d'un grand panneau publicitaire, ZKS passait à l'attaque au début de décembre dernier en allant stationner ce véhicule devant les édifices de ses plus grands



▲ Éric Mallette

concurrents à Montréal.

L'annonce affichée sur le panneau du véhicule se résumait en une seule phrase, *Faites l'histoire d'Internet*, qui était accompagnée de l'adresse Internet de l'entreprise.

« Nous avons connu un succès boeuf », affirme M. Mallette. Nous avons reçu plus de 500 offres de service en une semaine, dont la moitié provenait des entreprises que nous avions ciblées. L'autre moitié provenait de la couverture médiatique que notre approche originale

avait suscitée. Nous avons pu, de ce fait, recruter 10 employés de haut calibre. »

Mais pour ZKS, cela n'était pas suffisant. Une semaine plus tard, c'est à Ottawa qu'elle repartait en croisade, sous les fenêtres des **Corel** et cie. « Il nous restait une centaine de postes à combler d'ici trois mois et 50 à combler immédiatement », explique le directeur des ressources humaines.

Fondée en 1997, ZKS a mis au point une technologie de cryptographie très poussée appelée *Freedom* qui permet de surfer dans Internet, d'envoyer ou de recevoir du courriel, de poster un article pour groupes de nouvelles et de participer à des groupes de bavardage sur le Web dans la plus stricte confidentialité.

Pour cela, l'internaute doit utiliser le logiciel mis au point par ZKS ainsi qu'une série de mots de passe qui, couplés à des algorithmes mathématiques, permettent aux serveurs de ZKS de camoufler entièrement son identité.

Lancé sur le marché le 13 décembre dernier, le produit connaît apparemment un grand

succès, si l'on se fie aux besoins de main-d'oeuvre de ZKS. L'entreprise vient d'ailleurs de recueillir 25 M\$ US de la part d'investisseurs privés pour financer sa croissance.

ZKS est essentiellement à la recherche d'analystes programmeurs, de développeurs de logiciels, d'administrateurs de réseaux et de personnel pour son service d'assistance technique, de personnel de support aux ventes et marketing et enfin de développeurs de sites Web.

Et toutes les candidatures - reçues essentiellement par Internet - font l'objet d'une attention toute particulière. « On évalue bien sûr les compétences techniques du candidat, mais aussi sa capacité de s'intégrer à notre culture, ajoute M. Mallette. C'est pourquoi on pose aux candidats toutes sortes de questions qui peuvent même les surprendre.

« Par exemple, on leur demande quelle est leur devise personnelle. Quand ont-ils utilisé leur sens de l'humour pour la dernière fois. Et à quelle occasion. »

Après vérification des références, les candidats passent

des entrevues dans lesquelles « tout le monde est impliqué ».

Message sur demande

Comme toutes les autres jeunes entreprises de haute technologie, ZKS essaye de se distinguer en offrant un milieu de travail le plus attrayant possible.

« C'est un environnement de travail jeune et dynamique dans lequel les employés possèdent un numéro correspondant à leur rang d'entrée en service. Moi, par exemple, je suis au service de la compagnie depuis huit mois et demi et j'étais l'employé n° 29. On vient d'embaucher l'employé n° 115 », explique M. Mallette.

Les gens travaillent dans une aire très ouverte avec accès à une machine espresso, des boissons gazeuses, un service de buanderie.

Et en plus, les employés ont droit - une fois par semaine - à un massage sur chaise donné par un masseur professionnel au service de la compagnie. « C'est un massage qui dure une vingtaine de minutes et pour lequel il faut prendre rendez-vous. »

En plus des programmes d'avantages sociaux traditionnels, ZKS offre à ses employés une participation aux bénéfices et le choix d'avoir un salaire moindre avec plus d'options ou un salaire plus élevé avec moins d'options.

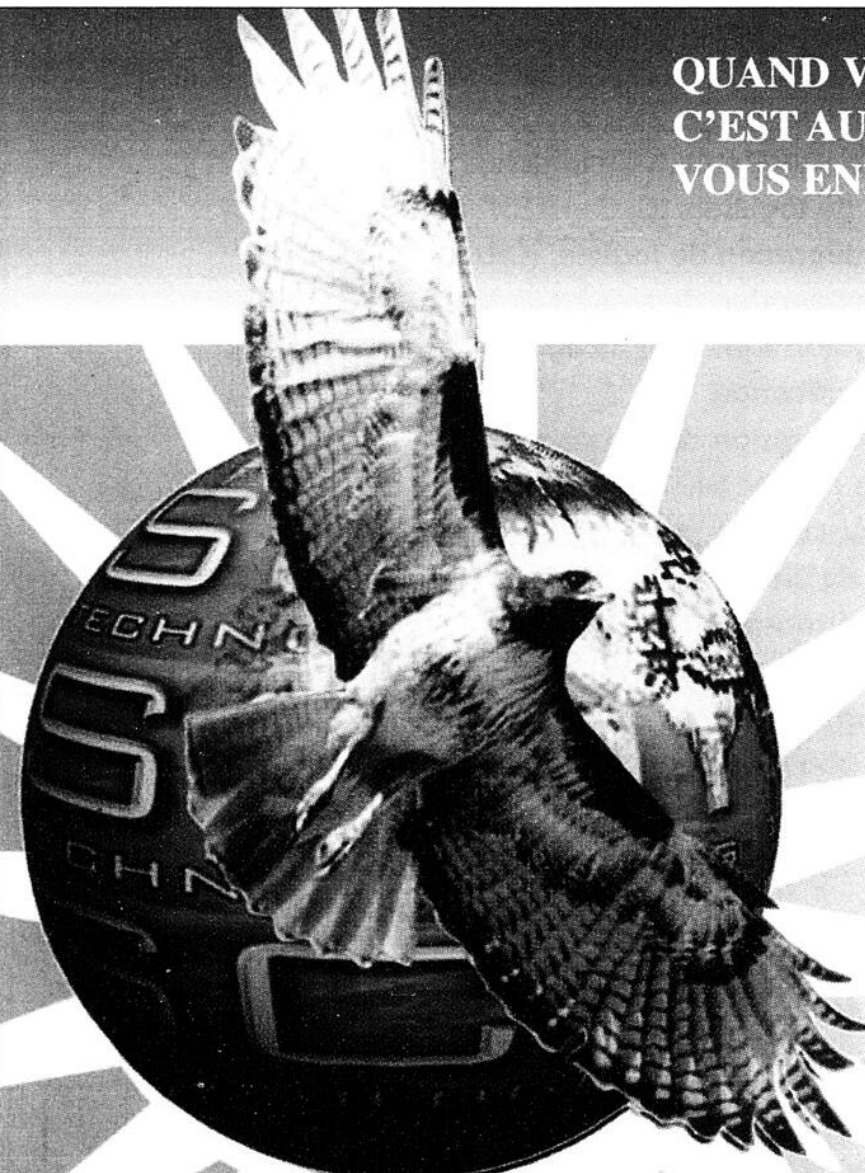
Fait à noter, 80 % des employés préfèrent avoir plus d'options et un salaire moindre. ZKS est particulièrement fière de ne pas avoir perdu un seul de ses employés depuis sa création.

Son gros problème est plutôt d'en recruter d'autres. C'est pourquoi elle entend étendre sa recherche à d'autres provinces et utiliser sa camionnette publicitaire dans d'autres villes. La prochaine en vue : probablement Toronto.

ZKS entend aussi ouvrir en mars un bureau en Californie où elle emploiera dès le départ entre 50 et 75 personnes. Ce bureau s'occupera essentiellement de ventes, de marketing et de recherche dans des domaines autres que la cryptographie.

Les lois américaines limitent l'exportation de produits cryptographiques. Tous les travaux dans ce domaine continueront donc de se faire au Canada. ■

QUAND VOTRE PROJET PROFESSIONNEL RENCONTRE SCII, C'EST AU SEIN DES PLUS GRANDES MULTINATIONALES QUE VOUS ENRICHISSEZ VOTRE EXPÉRIENCE.



Notre signalétique :

12 ans en EUROPE et en AMÉRIQUE du NORD
1 an en ISRAËL
350 professionnels dans le monde
Un chiffre d'affaires de 36 M \$US

Notre concept :

Compétence • Mobilité • Qualité

Notre métier :

Ingénierie en Systèmes d'Information
Conseil et Assistance en Informatique
Maîtrise d'Œuvre et Maîtrise d'Ouvrage
Intégration de systèmes

Société de Conseil et de Services en Informatique et Ingénierie, SCII TECHNOLOGIES a réalisé des projets de grande envergure dans plus de 20 pays à travers le monde. Ses clients sont composés exclusivement de grandes entreprises et à plus de 80 % dans les secteurs de la Banque, de l'Assurance et des Télécommunications.

Pour ses besoins à l'international, SCII TECHNOLOGIES recrutera en l'an 2000 plus de 150 professionnels de l'informatique de gestion.

Consultants, Chefs de Projets, DBA, Architectes Techniques, Ingénieurs Réseaux, Ingénieurs Systèmes, Analystes-Programmeurs, rejoignez nos équipes en adressant votre candidature sous la référence JGMT2000, par courriel : scii@scii.net ou à l'adresse de SCII TECHNOLOGIES au Canada.

SCII
TECHNOLOGIES

NOTRE SITE WEB : [HTTP://WWW.SCILNET](http://WWW.SCILNET)

Canada : 1, Place Ville Marie, bureau 1835, Montréal (Québec) H3B 4A9

France : 16, boul. du Général Leclerc, 92115 CLICHY - Tél. : (33) 1.47.56.94.94 - Téléc. : (33) 1.47.56.92.77

Israël : 9, rue Maskit, Hertzlia Pituach, 46733 - Tél. : (972) 9.954.9924 - Téléc. : (972) 9.954.9923

États-Unis : 10 East 40th Street, 25th floor, New-York, & 55 New Montgomery St., Suite 523, San Francisco (Californie) 94105

■ Technologies de l'information et télécommunications

Par René Lewandowski

Les firmes de recrutement font des pieds et des mains pour attirer les meilleurs candidats en technologies de l'information (TI). La demande est telle que la plupart ont maintenant des équipes de recrutement spécialisées dans ce domaine.

ESP, la division informatique de **Quantum**, ne fait que ça : recruter des candidats dans les domaines de l'ingénierie, des télécommunications, du multimédia, de l'informatique, etc. Mais impossible de savoir combien de recruteurs il y a dans l'équipe. C'est *top secret*, au dire de **Tony Pattarelli**, directeur du développement des affaires.

Même son de cloche chez **Manpower**, la plus importante firme de placement au monde, dont la division technique regroupe des recruteurs très branchés. Combien sont-ils ?

« Je ne peux pas répondre à cette question », dit en s'excusant **Gayle Aubuchon**, chef d'équipe de la division à Montréal.

Pourquoi un tel mutisme ? C'est que la concurrence est féroce : pas question de dévoiler les petits secrets. Et ça joue dur dans le marché. Tellement que pour combler les postes de



▲ Steven Chacra : « Un spécialiste en commerce électronique peut facilement recevoir de cinq à sept offres d'emploi. »

leur clientèle, certaines firmes de placement iraient même jusqu'à faire du maraudage et recruter des candidats chez leurs propres clients.

« Nous, on ne fait pas cela », s'insurge M. Pattarelli. On a un code d'éthique très précis et on le suit à la lettre. »

« Nous non plus, insiste M^{me} Aubuchon. Nous ne sommes pas des chasseurs de têtes ! »

Chose certaine, il est plus difficile de trouver un bon candidat aujourd'hui qu'il y a une vingtaine d'années. Notamment parce que la demande de l'industrie des TI est en explosion. Mais aussi en raison de la spécialisation des TI, qui rend le processus de recrutement de plus en

plus complexe. Par exemple, il y a 20 ans, il n'y avait que trois ou quatre langages de programmation. Alors qu'aujourd'hui, il y en a beaucoup plus avec autant de spécialistes pour chacun d'entre eux.

Que peuvent faire les professionnels du recrutement pour

se démarquer ? « Il faut se spécialiser et bien connaître son industrie », dit **Steven Chacra**, président de **Chacra, Belliveau et Associés**, une firme de recrutement indépendante spécialisée en TI depuis 1976.

« Chez nous, nos recruteurs sont des anciens analystes, programmeurs et spécialistes des télécoms. Ainsi, quand un candidat vient nous voir, il a l'impression qu'on parle le même langage. »

N'empêche que les firmes de placement innovent et utilisent tout le spectre d'outils de recrutement disponibles. Un de ceux-là : Internet. « Les offres d'emploi sont affichées sur notre site et on reçoit une tonne de curriculum vitae via le Net, dit M^{me} Aubuchon. C'est très efficace parce que les gens en TI passent beaucoup de temps dans Internet. »

Est-ce plus efficace que d'annoncer dans les journaux ? Tout à fait, assure M^{me} Aubuchon. « La dernière fois qu'on a placé une annonce, ça nous a coûté 3 000 \$, et on n'a reçu que cinq CV pertinents. » Cha-

cra, Belliveau et Associés est allée plus loin. On y a mis sur pied le système *Computer/Net*, un intranet qui relie près de 500 agences de placement spécialisées en TI aux quatre coins du monde.

Autre tactique : le réseautage. Chez **Manpower**, les recruteurs assistent régulièrement à des rencontres d'associations spécialisées, des foires d'emploi et des séminaires organisés par des grandes entreprises informatiques.

« On cherche à être en situation de pouvoir rencontrer des candidats potentiels, dit M^{me} Aubuchon. Et si ça ne fonctionne pas tout de suite, on garde le contact avec eux. On peut ainsi les rappeler tous les trois ou six mois. »

Certains candidats sont plus en demande que d'autres, comme ceux qui maîtrisent des langages de programmation plus pointus tels que *QNX*. Les plus recherchés ?

Les gourous d'Internet. Ils connaissent plusieurs langages comme *HTML*, *JAVA*, *ACTIVE X*, et sont très à l'aise avec

tout ce qui touche le commerce électronique.

« Ils sont très prisés, dit M^{me} Aubuchon, et les compagnies se les arrachent littéralement ! »

« Un spécialiste en commerce électronique peut facilement recevoir de cinq à sept offres d'emploi et ce, uniquement dans la région de Montréal », confirme M. Chacra.

Ces gens-là sont si populaires, que lorsqu'une firme de placement reçoit leur CV, elle a l'impression d'avoir gagné à la loterie. Bien sûr, très souvent, ce type de candidat a fait parvenir son CV un peu partout et est déjà très sollicité. Le défi pour l'agence : agir rapidement.

« Il faut faire vite car un client ne voudrait surtout pas perdre l'occasion de l'embaucher », dit M. Chacra. Mais que se passe-t-il lorsqu'un candidat d'envergure peut combler les postes de deux clients de la même agence ? « C'est notre boulot de déterminer la meilleure combinaison entre le candidat et l'entreprise », dit M^{me} Aubuchon.

« Chez nous, on offre un programme prioritaire », souligne M. Chacra. Pour un montant forfaitaire payé d'avance, en plus de la commission, l'agence garantit au client la priorité sur tous les candidats intéressants. ■

Harris Canada, filiale de Harris Corporation, est un leader mondial dans le domaine des équipements de communication. Avec des places d'affaires à Montréal et à Calgary, Harris emploie près de 600 personnes au Canada, dont environ le tiers en recherche et développement de radio à micro-ondes pour la transmission sans fil de la voix, des données et de la vidéo.

Nous offrons des carrières stimulantes aux professionnels à la recherche de défis dans un environnement de travail dynamique axé sur le travail d'équipe, l'innovation et la responsabilisation. Prenez contact avec nous si vous êtes un(e) passionné(e) des télécommunications et des réseaux de transmission, et aidez-nous à développer des solutions supérieures pour les besoins de nos clients dans les domaines de la téléphonie cellulaire et de la transmission des données à haute vitesse.

www.harris.com/careers/more

HARRIS

Pour découvrir de nouvelles possibilités, visitez fréquemment notre site !

Nous sommes à la recherche des talents suivants pour notre établissement de Dollard-des-Ormeaux :

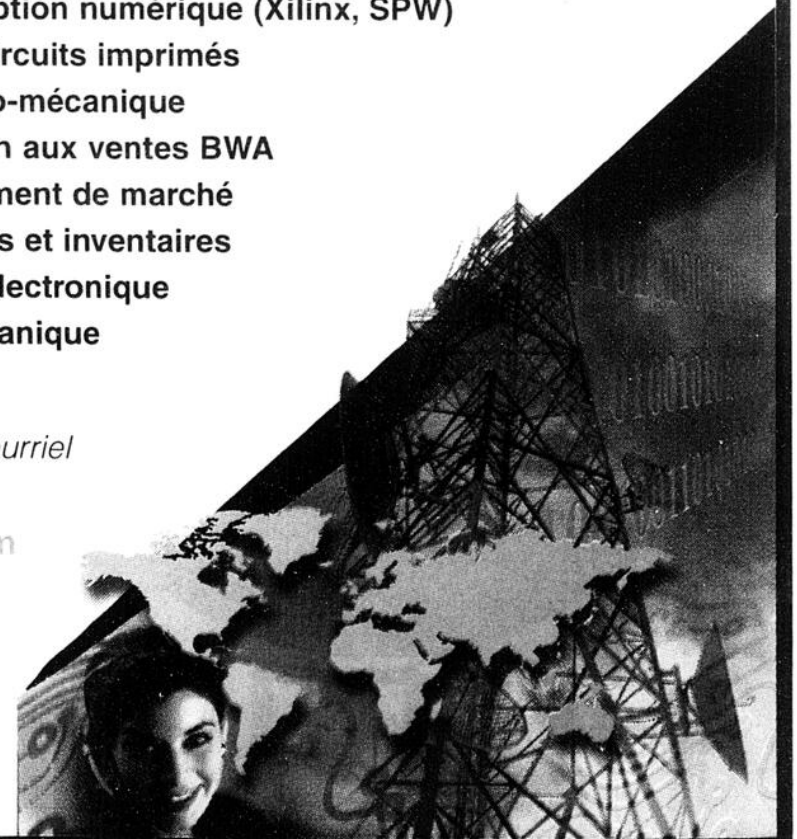
- ▲ Ingénieur, développement de logiciels (C, C++/Unix, NT)
- ▲ Concepteur de logiciels (C, C++/OO/VxWorks/Unix, NT)
- ▲ Ingénieur, intégration de logiciel (C/Unix, NT)
- ▲ Ingénieur, conception de systèmes micro-ondes
- ▲ Ingénieur, radiofréquence (EESOF, MDS/ADS)
- ▲ Ingénieur, vérification
- ▲ Ingénieur, conception de réseaux (ATM, IP, ISDN)
- ▲ Ingénieur de projets INP
- ▲ Ingénieur, conception numérique (Xilinx, SPW)
- ▲ Concepteur de circuits imprimés
- ▲ Ingénieur, thermo-mécanique
- ▲ Ingénieur, soutien aux ventes BWA
- ▲ Chef, développement de marché
- ▲ Analyste de coûts et inventaires
- ▲ Techniciens en électronique
- ▲ Concepteur, mécanique

Contactez-nous par courriel à l'adresse suivante :

gseguin@harris.com

ou par courrier au :

3, Hôtel-de-Ville
Dollard-des-Ormeaux
(Québec) H3B 3G4



Technologies de l'information et télécommunications

Des entreprises paient les employés qui recrutent

ESI remet même 50 \$ uniquement pour la tenue d'une entrevue avec un candidat

Par André Salwyn

Comme de nombreuses entreprises montréalaises, ESI Technologies de l'information est constamment en quête de main-d'oeuvre spécialisée et doit utiliser plusieurs méthodes de recrutement pour combler ses besoins.

« Chaque jour, on recherche des ingénieurs, des consultants, des développeurs de logiciels. On recherche aussi des directeurs de comptes corporatifs », précise Richard Pridham, directeur, ventes et marketing.

Pour ce faire, la PME de Saint-Laurent utilise évidemment les méthodes traditionnelles : elle fait appel à des firmes de placement de personnel, place des annonces dans les journaux, etc. Mais depuis plusieurs années, ESI mise sur une autre méthode qui est de plus en plus utilisée dans l'industrie : faire de ses employés des recruteurs.

« Tout employé qui nous réfère un de ses amis ou un de ses contacts est rémunéré selon un système de primes. Ces primes peuvent devenir assez substantielles si la personne référée est embauchée », explique M. Pridham.

Ainsi, uniquement pour la tenue d'une entrevue avec un candidat qu'il a référé, l'employé reçoit une prime de 50 \$. Si la personne recommandée est embauchée, le même employé reçoit 250 \$ lorsque la personne a complété trois mois de service, et une autre prime de 500 \$ lorsqu'elle a complété un an de service.

Si les entreprises des technologies de l'information et des télécommunications sont constamment à la recherche de perles rares, c'est parce que, au-delà de la forte croissance de l'industrie, la main-d'oeuvre spécialisée ne reste pas longtemps en place.

On parle d'un roulement de 12 à 18 mois dans le domaine informatique, ce qui oblige les entreprises à faire des efforts considérables dans le but de conserver leurs employés.

« Chez ESI, où la durée d'emploi est plus élevée que la moyenne, nous dépensons beaucoup d'argent pour assurer aux employés un environnement dans lequel ils se sentent bien », affirme M. Pridham.

« En plus de leur offrir des avantages sociaux comme un plan médical et dentaire, nous avons mis sur pied une ligue de hockey. Nous organisons aussi des concours pour nos repré-

sentants de comptes. Nous offrons des voyages à des équipes entières et surtout, nous nous efforçons de maintenir un esprit d'équipe solide. »

Par exemple, lorsque les membres d'une équipe gagnent chacun un voyage pour deux personnes, l'entreprise leur demande de voyager ensemble.

Une question d'adaptation

Bien qu'il soit assez facile d'évaluer les connaissances techniques et les résultats obtenus par une personne, il est beaucoup plus difficile d'évaluer son comportement et sa capacité de s'adapter à la culture de l'entreprise.

« On demande à la personne d'être dynamique, vite sur ses patins, d'être motivée et capable de s'adapter à son nouvel environnement. » Il reste qu'il n'est pas toujours facile, même à une personne de grande expérience, de s'adapter à la culture de l'entreprise, selon M. Pridham.

« Chez ESI, il est rare qu'un nouvel employé ne fasse pas l'affaire. Mais lorsqu'on fait une erreur, elle devient très évidente dans les semaines ou les mois qui suivent l'embauche », dit-il.

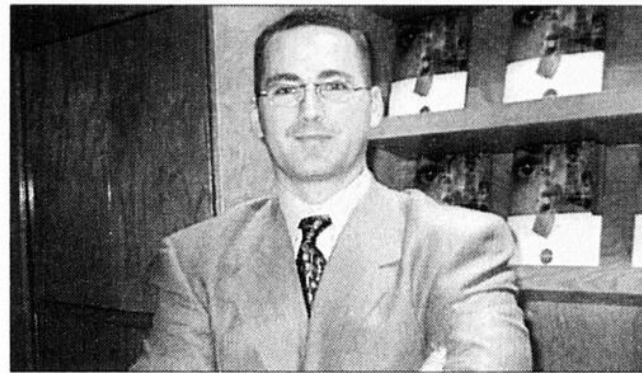
« Pourtant nous sommes très prudents et patients. Mais il faut reconnaître que lorsqu'une telle erreur arrive, cela nous coûte cher en argent, en temps, en efforts. »

Élisabeth Beaulieu, directrice des ressources humaines chez ESI, précise que l'entreprise n'utilise pas, pour le moment, de tests psychologiques ni de tests de personnalité.

« Si le candidat vise un poste dans le domaine technique, nous utilisons des personnes ayant un grand bagage technique et qui sont en mesure de bien évaluer les connaissances pertinentes des candidats. Mais il est certain que nous devons élaborer des tests psychométriques et des tests de personnalité et c'est ce que nous avons l'intention de faire cette année », dit-elle.

ESI aide les entreprises à implanter et gérer diverses solutions de technologies de l'information et de télécommunications : réseaux intégrés, gestion et protection des données, commerce électronique, entre autres.

De 1995 à 1999, le chiffre d'affaires de ESI a grimpé de 5 M\$ à presque 30 M\$. La firme emploie environ 85 personnes. ■



▲ Richard Pridham : « On demande à la personne d'être dynamique, vite sur ses patins, d'être motivée et d'être capable de s'adapter à son nouvel environnement. »



Les Canadiens entendent de plus en plus parler d'Ericsson, un leader international des télécommunications

Mondialement, Ericsson génère des ventes de systèmes et de téléphones cellulaires et SCP, de réseaux de transmission de données, de systèmes sans fil à circuit fermé, de réseaux fixes et de produit et services Internet pour une somme dépassant les 30 milliards \$. Et avec toutes les innovations qui émanent continuellement de nos centres de R. et D., nos employés profitent des avantages de notre leadership dans un domaine aussi dynamique.

Au Canada, plus de 1 500 personnes travaillent dans les deux divisions d'Ericsson. Les services de vente et de distribution sont regroupés aux bureaux d'Ericsson de Mississauga, en Ontario. A Montréal, 1 100 ingénieurs développent des logiciels dans le domaine des communications sans fil. Ils font partie des 100 000 employés d'Ericsson qui oeuvrent dans plus de 140 pays.

Si vous vous cherchez un avenir dans les télécommunications, il n'y a pas de chemin plus court qu'en passant par Ericsson.

8400 Boulevard Décarie
Ville Mont-Royal, (Québec)
H4P 2N2

Courriel : human.resources@lmc.ericsson.se

www.ericsson.com/CA

ERICSSON 

Technologies de l'information et télécommunications

Par Pierre Théroux

SR Telecom mise sur les incitatifs

Pour un grand nombre d'entreprises oeuvrant dans le secteur des télécommunications, le défi de la croissance passe par la capacité de recruter du personnel qualifié. D'autant plus que la demande de personnel en recherche et développement (R&D) est très forte, tant au pays qu'à l'étranger.

« La compétition est très grande et il importe de se démarquer et de faire preuve d'initiatives pour pouvoir attirer, mais aussi retenir cette main-d'oeuvre spécialisée compétente qui, au cours des dernières années, s'est montrée particulièrement volatile », affirme Marie-France Desnoyers, directrice des ressources humaines chez SR Telecom.

« Notre croissance fait en sorte que certains postes spécialisés, comme les concepteurs de logiciels, sont régulièrement en demande et plus difficiles à

comblés », précise Marie-Pier Lavallée, conseillère principale en ressources humaines.

Croissance de l'emploi

L'entreprise de Saint-Laurent conçoit, fabrique, met en marché et installe des produits d'accès sans fil numériques à l'intention de réseaux de télécommunications installés dans 85 pays.

La société compte une dizaine de bureaux partout dans le monde et emploie plus de 1 000 personnes, dont quelque 600 à Saint-Laurent et une centaine à son centre de R & D de Kanata. Quelque 50 nouveaux ingénieurs se sont joints à ces deux établissements au cours des derniers mois et l'entreprise prévoit en recruter une quarantaine d'autres au cours du premier



▲ Les ingénieurs qui comptent un minimum de deux ans d'expérience dans le domaine des télécommunications sont fortement courtisés, reconnaissent Marie-France Desnoyers (à gauche) et Marie-Pier Lavallée.

semestre de l'an 2000.

« L'embauche de nouveaux ingénieurs pour le développement de produits devrait donc par ricochet entraîner ultérieurement l'embauche d'autres techniciens spécialisés, de

même que du personnel lié notamment à la mise en marché et au service à la clientèle », indique M^{me} Lavallée, qui précise que l'effectif de SR Telecom a doublé au cours des cinq dernières années.

Le recrutement s'annonce-t-il difficile? Plusieurs entreprises doivent piger dans le même bassin de ressources et les ingénieurs comptant un minimum de deux ans d'expérience dans le domaine des télécommunications sont fortement courtisés, reconnaissent M^{mes} Desnoyers et Lavallée.

« Toutefois, nous essayons de mettre en place des mesures qui incitent les gens à vouloir faire partie de la grande famille de SR Telecom », souligne M^{me} Desnoyers.

L'entreprise, qui embauche principalement des gens avec expérience, entend au cours des prochaines semaines mettre sur pied un programme intensif de formation, échelonné vraisemblablement sur une période d'au moins un an. Cela lui permettra d'embaucher des recrues fraîchement diplômées du milieu universitaire avec lequel SR Telecom collabore déjà, notamment lors des traditionnelles journées *Carrières et emploi*.

La formation continue du personnel en poste constituerait également une excellente source de motivation à se joindre à l'entreprise... ou à y rester.

Ainsi, l'entreprise fait appel à des instituts spécialisés tant canadiens qu'internationaux en vue de maintenir ses employés à la fine pointe de la technologie, dit M^{me} Desnoyers.

De même, SR Telecom a mis en place des équipes de travail à l'intérieur desquelles se retrouvent certaines personnes d'expérience afin de favoriser le transfert de connaissances auprès d'employés moins expérimentés.

De plus, les équipes sont ap-

pelées à travailler sur des projets multidisciplinaires qui permettent une plus grande interaction entre les différentes divisions de l'entreprise.

Internet et foires

L'entreprise mise également sur le réseau Internet pour afficher des postes à combler. « Nous recevons plusieurs curriculum vitae par l'entremise de notre site, et ce, de tous les coins de la planète. Nous utilisons également les sites comme *Monster Board* pour recruter du personnel », dit M^{me} Lavallée.

Elle signale que le réseau Internet a l'avantage de permettre une plus longue période d'affichage que les journaux, par exemple.

SR Telecom est également présente lors des foires d'emploi qui, estime-t-on, représentent toujours une bonne occasion de se faire connaître et de renflouer les banques de candidats. À cet égard, la société organisera en mars une journée *portes ouvertes* durant laquelle les chercheurs d'emploi pourront notamment rencontrer les ingénieurs et techniciens de l'entreprise.

Enfin, « l'entreprise essaie de maintenir un niveau de rémunération compétitif et varié, pas seulement avec le salaire de base mais aussi par l'entremise de programmes de primes au rendement, de participation aux profits et d'achats d'actions », affirme M^{me} Desnoyers.

Elle ajoute qu'un programme de référence permet de récompenser les employés qui ont recommandé des personnes ultérieurement embauchées. ■

Nous vous offrons une qualité de vie

Le plaisir de travailler chez MITEL, c'est la possibilité de conjuguer travail et loisirs dans un cadre enchanteur. D'abord, dans notre usine de haute technologie, vous serez séduit par l'esprit d'équipe et l'ambiance qui règnent entre nos gens.

Ensuite, vous pourrez bénéficier chaque jour des aménagements sportifs de Bromont et des beautés de la montagne. De plus, en vous joignant aux quelque 400 employés de MITEL, vous pourrez contribuer chaque jour à la croissance de l'entreprise en proposant des solutions innovatrices. En responsabilisant nos employés, nous croyons sincèrement qu'ils s'efforceront de satisfaire notre clientèle et d'améliorer la qualité de nos produits. Si vous prônez, vous aussi, un mode de vie équilibré, choisissez MITEL BROMONT.

MITEL BROMONT
18, boul. de l'Aéroport
Bromont (Québec) J2L 1S7
Télé. : (450) 534-2168
www.mitel.com

MITEL
SEMICONDUCTEUR

Chef de file dans le domaine des télécommunications, Mitel fabrique des circuits intégrés pour la division des semi-conducteurs.

• **COORDONNATEUR – UNITÉ DE PRODUCTION**
Bacc. en génie physique, physique, électrique ou chimique, cinq ans d'expérience

• **SPÉCIALISTE EN INGÉNIERIE DE PROCÉDÉ UNITÉ PHOTO**

Bacc. ou maîtrise en génie physique ou électrique, de un à cinq ans d'expérience

• **ADMINISTRATEUR ET SUPPORT D'UN SYSTÈME MES (PROMIS)**

Bacc. et minimum de cinq ans d'expérience, ou DEC et sept ans ou plus d'expérience

• **PROGRAMMEUR EN VISUAL BASIC**

Bacc. en génie informatique et au moins deux ans d'expérience, ou DEC en informatique et un minimum de cinq ans d'expérience

• **INGÉNIEUR INDUSTRIEL**

Bacc. en génie industriel, cinq ans d'expérience

• **INGÉNIEUR DE QUALITÉ**

Bacc. en génie physique ou électrique

• **INGÉNIEUR DE DÉVELOPPEMENT DE PROCÉDÉS AVANCÉS**

Bacc. génie électrique, minimum de un an d'expérience pertinente en fabrication des semi-conducteurs, ou l'équivalent



Du génie
pour tous
les défis!

On s'emploie à recruter pour vous le candidat idéal de la façon la plus efficace qui soit.

AXXÈS
TECHNOLOGIES
RESSOURCES HUMAINES SPÉCIALISÉES

Firme de recrutement et de placement en T.I.

AXXÈS Technologies garantit le mariage parfait entre vos exigences et les compétences disponibles sur le marché des Technologies de l'Information.

Montréal:
Tél.: (514) 856-6800
Québec:
Tél.: (418) 688-8785
www.axxes-tech.com

Contactez-nous dès maintenant!



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 communications, depuis les blocs d'alimentation de points d'utilisation pour circuits imprimés jusqu'aux systèmes énergétiques intégrés ou autonomes, en passant par des convertisseurs 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 :

- ◆◆◆◆ Ingénieurs spécialisés en design
- ◆◆◆◆ Ingénieurs spécialisés en applications
- ◆◆◆◆ Ingénieurs, qualité
- ◆◆◆◆ Gestionnaires, systèmes d'information
- ◆◆◆◆ Marketing technique
- ◆◆◆◆ Analystes financiers
- ◆◆◆◆ Analyste d'affaires

Vous avez au moins 5 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 vitae, **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.

www.AstecAPS.com



ASTEC

Alimentez vos réseaux en toute tranquillité d'esprit.

■ Technologies de l'information et télécommunications

La philosophie chinoise au service du travail

Chez Hyperchip, tout est question d'énergie et d'harmonisation

Par André Salwyn

Hyperchip, une entreprise montréalaise spécialisée dans le développement de commutateurs à très grande vitesse, prévoit accroître son effectif de 40 à 90 employés d'ici juin. Pour attirer des

candidats de premier choix, elle va beaucoup plus loin que ses concurrentes en matière de conditions de travail en misant sur le *Feng Shui*, une philosophie chinoise de l'aménagement de l'espace vieille de 3 000 ans inspirée du *Tao*. « L'environnement de

travail dans nos locaux de Montréal dépasse de loin ce que j'ai pu voir à Boston ou à *Silicon Valley*. Tout est une question d'énergie et d'harmonisation des intérêts de chacun », révèle **Richard Norman**, cofondateur et président d'Hyperchip.

Selon le *Feng Shui*, l'aménagement aussi bien interne qu'externe d'un milieu de travail peut être optimisé pour faciliter la circulation de cette énergie vitale que les Chinois appellent le *Chi*.

Pour tout adepte du *Feng Shui*, un lieu de travail se divi-

se en plusieurs centres d'énergie qui influent sur les secteurs suivants : la profession, l'éducation, la famille, la prospérité, la notoriété, l'amour, la créativité et les voyages. La position dans l'espace de ces centres est immuable et suit un plan précis.

En plus, chaque centre d'énergie peut être renforcé en utilisant des éléments naturels comme des plantes, une fontaine, etc. Et il faut que la lumière naturelle inonde l'espace de travail et que l'air qui y circule soit d'une fraîcheur constante.

« Notre environnement de travail est donc basé sur des principes holistiques; l'élément participe à un tout. Nous voulons qu'il soit le plus naturel possible. C'est pourquoi nous avons converti tout l'étage en aire ouverte avec une bonne luminosité et un système d'aération très moderne ce qui, à notre avis, facilite les rapports et la synergie dans le but d'obtenir un meilleur travail en équipe », explique **Conrad Duroseau**, directeur des ressources stratégiques de l'entreprise.

« Mais chaque chose est à la place qui lui convient selon l'énergie dont elle a besoin ou l'énergie qu'elle dispense. Le bureau du président est à tel endroit. La fontaine entourée de plantes dans lesquelles se cache un lézard en plastique est à tel endroit et la salle du conseil à un autre. »

Il n'est donc pas étonnant de trouver aussi sur la même aire de travail un bar, où les employés peuvent se faire un espresso ou un cappuccino quand ils en ont envie, et une table de billard.

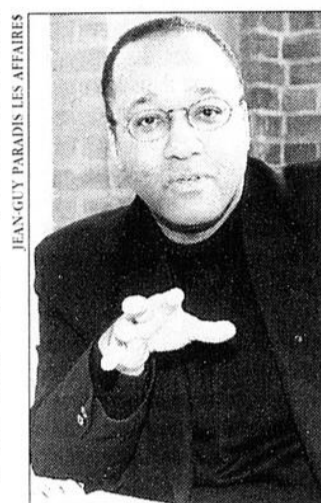
« Jouer une partie de billard facilite la synergie car, tout en se détendant, nos employés parlent des difficultés qu'ils ont à résoudre et les suggestions affluent », ajoute M. Duroseau. Pour assurer sa croissance, Hyperchip compte sur un financement de 20 M\$ fourni en grande partie récemment par la multinationale allemande **Siemens**.

« Nous sommes à la recherche au Québec de concepteurs, de développeurs et de spécialistes en télécommunications », dit M. Duroseau.

Trouver les bons éléments n'est pas chose facile, surtout en ce moment.

« D'une façon générale, le marché du travail est surchauffé. Il y a beaucoup plus de concurrence qu'auparavant et toutes les entreprises de haute technologie sont à la recherche de personnel. »

« En plus, Montréal est une ville qui, dans le passé, a surtout été tournée vers l'industrie du logiciel plutôt que celle du matériel. « Malgré cela, et



■ **Conrad Duroseau** : « Nous sommes à la recherche au Québec de concepteurs, de développeurs et de spécialistes en télécommunications. »

malgré l'exode des cerveaux, on arrive quand même à trouver des gens qui ont de l'expérience dans le matériel. »

Pour recruter, Hyperchip commence par utiliser ses employés, qui ont tous des contacts avec des camarades d'université, de collègue ou encore d'anciens collègues de travail. Ensuite elle fait du recrutement sur le Web en utilisant des sites appropriés comme *monster.ca*.

Enfin, elle mise sur divers moyens comme les salons informatiques, les conférences et les articles dans les journaux qui arrivent à susciter de l'intérêt chez ceux qui s'intéressent à cette nouvelle technologie.

La candidature d'une personne répondant aux conditions requises est donc accueillie avec le plus grand intérêt. Mais à la différence de bien d'autres entreprises, l'embauche d'un nouvel employé se fait sur la base du consensus.

Son curriculum vitae est étudié par toute l'équipe. Puis, le postulant rencontre quatre ou cinq personnes différentes pour sonder sa motivation, ses intérêts et ses compétences techniques.

« Nous travaillons tous très fort et les questions que nous nous posons sont celles-ci : Est-ce que ce sera un plaisir que de travailler avec cette personne ? Est-ce que cette personne est capable d'apporter une contribution immédiate à notre projet ? Est-ce que cette personne veut apprendre ? Est-elle flexible ? » dit M. Duroseau.

À ce milieu de travail holistique, Hyperchip ajoute les conditions matérielles offertes par la plupart des autres entreprises, à savoir un salaire concurrentiel, un plan d'assurance santé et un plan d'achat d'actions de l'entreprise. ■

Vous cherchez un défi stimulant ?
Associez-vous à Vidéotron Itée.

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



Pour plus d'informations

» visitez notre site : www.videotron.com

l'icône « opportunités de carrière »



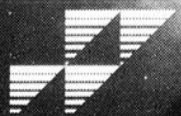
Et branchez-vous sur l'aventure

Plusieurs postes sont actuellement disponibles !

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

Vidéotron Itée
Service de la dotation
2000 rue Berri, 5^{ième} étage
Montréal (Québec)
H2L 4V7

Par télécopieur :
(514) 985-8814



Vidéotron Itée

■ Technologies de l'information et télécommunications

Des plats maison pour combattre l'attrait des géants

Par André Salwyn

Il est devenu difficile pour les entreprises montréalaises de recruter du personnel qualifié même dans les universités, et peut-être encore plus difficile de garder à leur service les personnes qu'ils arrivent à embaucher.

« Nous vivons dans un marché devenu très agressif », souligne Darcy Brockbank, fondateur de Hutchison Avenue Software à Montréal. « Cela se voit même dans les universités, puisque de grosses entreprises américaines comme Microsoft viennent y faire du recrutement en offrant de hauts salaires et des postes aux États-Unis », souligne-t-il.

« Nous devons donc nous battre et sortir des sentiers battus pour prouver aux jeunes qu'il y a de bonnes raisons de demeurer au Canada. »

Puisque la meilleure façon d'attirer et de chouchouter quelqu'un, c'est de l'avoir par le ventre, Hutchison a embauché son propre chef qui, chaque jour, propose un menu différent de cuisine maison. Un jour, les employés peuvent déguster de la cuisine mexicaine comme des enchilladas, et le lendemain, du saumon cajun.

« Ce n'est pas en buvant du Coke et en mangeant de la pizza jour après jour que notre personnel restera en bonne santé », explique M. Brockbank.

Les employés se retrouvent donc ensemble lors des repas, ce qui resserre davantage les liens. Et cet esprit de famille ne se limite pas à la table. Il arrive assez fréquemment que le personnel au complet aille

boire un verre dans un bar.

« En fait, on essaye de se détendre et de s'amuser un peu. Ainsi, c'est une occasion pour tous ceux qui sont approchés par d'autres entreprises de raconter leur aventure et cela nous permet de rire un bon coup ! » ajoute M. Brockbank.

Au point de vue de la rémunération, l'entreprise se dit très concurrentielle et mise sur un avantage supplémentaire en offrant un programme d'achat d'actions.

Hutchison porte également beaucoup d'attention au milieu et aux conditions de travail. Darcy Brockbank conçoit mal l'idée de compartimenter les employés dans des postes de travail modulaires. « Nous préférons un milieu ouvert et très libre dans lequel il devient facile aux membres de l'équipe d'interagir. »

« Nous sommes aussi très flexibles quant aux horaires. Il arrive assez fréquemment que des employés ne se sentent pas à leur meilleur tôt le matin, et nous le comprenons. Tout ce que nous demandons à nos employés, c'est d'être au moins présents de 12 h à 17 h. S'ils préfèrent travailler tard le soir après cela, ils peuvent le faire. »

Darcy Brockbank insiste beaucoup sur l'importance d'offrir aux employés le matériel de travail le plus à jour possible. « Placer un employé devant un vieil ordinateur est le meilleur moyen de le perdre », dit-il.

Selon lui, Hutchison perd très peu d'employés. La plupart des 30 employés sont âgés de 20 à 31 ans et comptent de trois à huit années de service dans la compagnie.

L'entreprise est particulière-

ment fière d'avoir réussi à récupérer un employé qui s'était laissé tenter par une offre de Microsoft. Après avoir travaillé quelques jours chez Microsoft aux États-Unis, cet employé a réalisé que la contribution

qu'on lui demandait n'était pas aussi intéressante qu'il le croyait. Il est donc revenu à Montréal et a demandé de reprendre sa place.

Fondée en 1995 par deux étudiants en informatique de

l'université McGill, Hutchison a développé un logiciel qui glane des informations financières auprès de toutes les Bourses en Amérique du Nord et qui les transmet à des abonnés.

Ayant réalisé la valeur d'un tel logiciel, l'entreprise américaine Intuit a décidé en août dernier d'acheter Hutchison pour 17,5 M\$ US et de renommer son logiciel Quicken Quotes Live. ■

Pour votre

RECRUTEMENT

en

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

et

MULTIMÉDIA

Faites appel aux experts
pour vos ressources humaines

TEMPORAIRE - PERMANENT - CONTRACTUEL

Nous pourrions vous présenter
dès aujourd'hui
des candidats de choix, pour demain...

CAREERCASE.COM

www.groupe-pca.com

Le Groupe P.C.A. inc. en collaboration avec CAREERCASE.COM :
6850, rue Sherbrooke Est Bureau 300, Montréal (Québec) H1N 1E1
Tél. : (514) 256-8000

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, logiciels
Concepteur/architecte, systèmes
Spécialiste, SCM
Ingénieur, soutien logiciels
Concepteur, RF/hyperfréquences
Concepteur, matériel
Ingénieur, introduction de nouveaux produits
Acheteur
Chef de produit

Technologies de l'information et télécommunications



« La possibilité d'apporter ma contribution et d'intervenir a beaucoup joué dans le fait que je me sente intégré à l'équipe. Le nouveau matériel et les nouveaux langages à apprendre sont une source constante de défis. Je retire un énorme plaisir à travailler comme consultant chez Mastech Canada. »
John Fairbairn, consultant

Vous osez RELEVER LES DÉFIS? PROUVEZ-LE.

C'est ce que nous faisons. En tant que cabinet conseil en TI parmi les plus grands en Amérique du Nord, nous savons mettre notre équipe au défi. Jour après jour.

Formée de professionnels d'élite appelés à côtoyer une grande variété de clients et à s'attaquer à une vaste gamme de projets — du commerce électronique aux télécommunications — notre équipe remet sans cesse en question le *statu quo*. Si vous ne voulez plus vous contenter de la même routine et êtes prêt ou prête à affronter une carrière vraiment stimulante et enrichissante dans un environnement où l'apprentissage se fait à un rythme accéléré, nous vous lançons un défi.

Nous avons des postes supérieurs très variés et stimulants à combler immédiatement, allant du directeur de projet au développeur d'application, et touchant divers systèmes d'exploitation.

Par ici les braves.

2000, avenue McGill College, bureau 575, Montréal (Québec) H3A 3H3

Tél. : (514) 842-8888 téléc. : (514) 842-6235

c. élec. : mtrlrecruit@ca.mastech.com

Plus plus de renseignements au sujet de notre société, visitez notre site Web : www.mastech.com

CGI recherche avant tout le savoir-être

Par André Salwyn

Le Groupe CGI, une firme conseil qui connaît l'une des croissances les plus rapides en Amérique du Nord, a appris au fil des ans à être plus ciblée dans son recrutement.

« Ce qu'on cherche, en plus des compétences techniques, c'est le *savoir-être*, c'est-à-dire l'aptitude à travailler en équipe, l'esprit d'initiative et l'intérêt dans le travail », dit Louise Beuregard Allie, vice-présidente, ressources humaines et communications, de l'unité d'affaires du Québec de CGI.

« Il faut que ceux que nous embauchons sachent être à l'écoute des besoins des clients et soient aussi capables de partager la culture et les valeurs de l'organisation. De notre côté, nous sommes capables de leur donner des opportunités de se développer. »

Créé en 1979, le Groupe CGI compte 10 000 employés et sert présentement plus de 2 500 moyennes et grandes entreprises au Canada, aux États-Unis et dans une vingtaine d'autres pays.

CGI continue de faire du recrutement et assure que la pénurie de personnel qualifié ne la touche pas autant que d'autres entreprises moins grandes. « On vit moins cette problématique-là, puisque nos ressources sont affectées à des mandats d'impartition. Mais on est toujours à la recherche de personnel », souligne M^{me} Beuregard Allie.

Pour recruter son personnel, CGI utilise des moyens traditionnels comme d'afficher les postes ouverts sur son site Internet. L'entreprise se fie aussi aux références de ses employés, qu'on appelle

des membres. « On a des préjugés favorables lorsqu'un de nos membres nous réfère un candidat », précise M^{me} Beuregard Allie.

CGI mise également sur les stages d'étudiants. « Nous offrons des stages coopératifs de quatre mois à des étudiants que nous intégrons dans des projets spécifiques. La plupart viennent d'universités avec lesquelles il y a un lien qui s'établit.

« Certains étudiants font deux stages et ça se produit alors dans des environnements différents. Si, par exemple, ils ont participé à un mandat d'impartition la première fois, leur second sera un mandat conseil (une intervention de deux ou trois mois pour une planification d'architecture). »

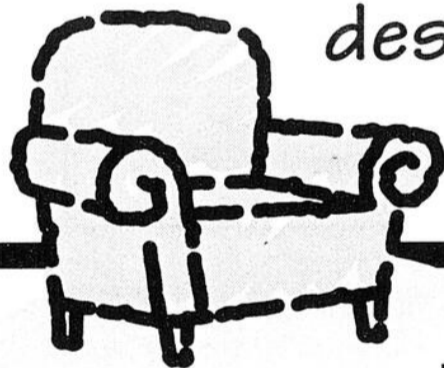
Ces stages permettent à CGI de voir les candidats à l'oeuvre et ainsi de bien les évaluer en milieu de travail. « C'est une bonne pratique car la plupart de nos stagiaires ont été embauchés. »

CGI offre à ses employés des salaires concurrentiels, une participation aux bénéfices, un régime d'achat d'actions et des défis qu'elle dit stimulants. « Les personnes sont prêtes à accepter un salaire moins élevé si le défi est stimulant », souligne M^{me} Beuregard Allie.

De plus, le fait que CGI soit ailleurs au Canada et à l'international ouvre aux employés de nouveaux horizons.

« Notre taux de rétention de membres est élevé. Dans l'industrie, le taux de roulement est en moyenne de 30 %, alors qu'il n'est que de 10 % chez nous », affirme M^{me} Beuregard Allie. ■

Passez au salon des carrières



en haute
technologie!

L'Événement Carrières est un leader au Québec dans l'organisation de salons Carrières en haute technologie et télécommunications. Plus de 25 entreprises prestigieuses ont participé au succès de notre premier salon en janvier.

Pour recruter les meilleurs candidats, soyez vous aussi des nôtres lors de nos prochains événements de l'an 2000 :

**18 et 19 avril
5 et 6 septembre**

Employeurs et candidats, voici l'occasion rêvée de vous rencontrer!

Pour en savoir davantage, venez nous visiter :

www.ecarrieres.com

Tél. : (514) 397-1150 • Courriel : info@ecarrieres.com

L'ÉVÉNEMENT
CARRIÈRES
INC.

Partenaire
de votre croissance!

Les Affaires, Infotech et CareerMosaic Québec sont fiers de s'associer aux salons de l'Événement Carrières.

LES AFFAIRES

INFORMATIQUE & TECHNOLOGIES
INFO-TECH

CareerMosaic
www.careermosaicquebec.com

VOUS DÉSIREZ TROUVER
UN EMPLOI, RÉORIENTER
VOTRE CARRIÈRE OU
ACCÉDER À UN POSTE
PLUS IMPORTANT ?

www.lesaffaires.com

REPÈRES
Emplois

constitue la base de données la plus complète dans le domaine des postes de cadres, de professionnels ou de spécialistes.

Cette sélection unique des meilleures offres d'emploi à travers le Québec est publiée chaque semaine dans les pages

Carrières **LES AFFAIRES**

et à l'adresse

www.lesaffaires.com

et c'est
GRATUIT!

YVES ELKAS inc.

CABINET-CONSEIL
EN RESSOURCES HUMAINES

Recherche de personnel cadre
dans les secteurs de pointe

485, rue McGill, bureau 601, Montréal (Québec) H2Y 2H4
Télé. : (514) 845-2518 • Tél. : (514) 845-0088
Courriel : elkas@total.net

■ Technologies de l'information et télécommunications

Par André Salwyn

Au-delà du recrutement, les entreprises des technologies de l'information et des télécommunications doivent d'abord se soucier de conserver leurs employés.

« Si vous ne faites pas attention, le voisin viendra les chercher. Il faut donc toujours être près de ses ressources, savoir sentir leurs attentes et y répondre », souligne Yves Gosselin, vice-président, relations humaines, du Groupe LGS. Et selon M. Gosselin, il ne faut surtout pas avoir peur de réviser les salaires à la hausse.

« La main-d'œuvre d'aujourd'hui est capricieuse car les gens sont conscients de leur valeur marchande. »

LGS dit offrir des salaires concurrentiels mais a une façon originale d'assurer la rétention de son personnel.

« Nous offrons des primes spéciales si nous voulons recruter des gens avec des talents particuliers et en forte demande.

« Nous offrons aussi des primes de rétention assez importantes qui ne sont payées que si l'employé reste jusqu'à la fin de son mandat. Ces primes peuvent atteindre plusieurs milliers de dollars », précise M. Gosselin.

À ses nouveaux employés, LGS essaie d'offrir un bon encadrement pour qu'ils puis-



▲ Yves Gosselin

sent non seulement utiliser à plein leurs compétences, mais aussi les développer.

« Nous faisons un effort particulier pour que nos employés puissent bien gérer leur carrière. Par exemple, nous leur offrons des affectations à l'étranger, en France, en Italie, en Suisse ou aux États-Unis, et ils peuvent ainsi vivre dans des milieux de culture différente. En plus des avantages sociaux payés par l'employeur et la possibilité

Il ne faut pas hésiter à augmenter les salaires

d'acheter des actions de l'entreprise, LGS offre des subsides à ses employés pour les aider à acheter de l'équipement informatique personnel, que ce soit du matériel ou des logiciels. Contrairement à la majorité des entreprises en

haute technologie qui expriment un besoin croissant de personnel, LGS a mis son recrutement en veilleuse.

« À l'heure actuelle, les besoins de services-conseils en technologies de l'information vivent une période d'accalmie

qui dure depuis trois ou quatre mois en raison de l'incertitude causée par le bogue de l'an 2000 », explique M. Gosselin. LGS a même dû procéder à une réduction de personnel, particulièrement du côté des pigistes. « Lorsque

les affaires reprendront, LGS entend recruter de nouveau en utilisant ses méthodes habituelles, qui visent d'abord le contact personnel grâce à des recruteurs internes très actifs », ajoute M. Gosselin.

LGS mise également sur Internet. « Les gens se sentent confortables d'y poser leur candidature. » Et LGS se fie beaucoup sur les références de candidatures faites par ses employés, qui ont été la principale source de recrutement depuis les derniers mois. ■

Parlons-nous le même langage?

Avec Hewlett-Packard, le succès s'exprime et se mesure de plusieurs façons. Concevoir des produits populaires et de première qualité en est une belle démonstration. Mais offrir un encadrement et un appui technique parmi les plus complets et compétents de toute l'industrie occupe une place tout aussi prioritaire dans l'évaluation de notre réussite! Et chacun des membres qui composent notre équipe du service à la clientèle endosse et traduit cette même philosophie avec enthousiasme.

Le Centre d'assistance logiciels

Voici quelques-uns des services que nous offrons :

- Centres virtuels d'assistance technique spécialisée, 24 heures, 7 jours.
- Clientèle mondiale et services multilingues.
- Impartition d'assistance technique et de gestion de parcs d'équipements.
- Services conseil/résolution de problèmes sur : réseaux Novell, Netware, systèmes d'exploitation MS Win 2000, NT, UNIX (HP-UX), MPE, OpenView.

Nous désirons actuellement garnir notre base de données en vue d'une croissance future de nos activités. Si vos compétences et votre expertise correspondent à nos champs d'intérêt, n'hésitez pas à nous faire parvenir votre curriculum vitae à carrieres@hp.com ou visitez notre site web : www.canada.hp.com

Hewlett-Packard (Canada) Ltée, 17500, route Transcanadienne, Kirkland (Québec) H9J 2X8.
Télécopieur : (514) 428-2243.

Hewlett-Packard offre des chances d'emploi égales à tous.


**HEWLETT
PACKARD**

Comment aller chercher la crème

Logiciel Reflex est une petite entreprise émergente de Montréal qui, avec 10 employés, prépare un logiciel de haute complexité destiné au monde des jeux et de la vidéo.

C'est un logiciel qui fait appel à une technologie permettant de générer un être humain en trois dimensions ayant la possibilité de se déplacer de la façon la plus naturelle possible.

Mais pour arriver à mettre au point ce produit, il faut des gens extrêmement qualifiés que l'on ne trouve que dans les universités ou dans des firmes très spécialisées.

Pour Jean Prudent, le fondateur de Logiciel Reflex, cela pose un problème de taille : le recrutement. « Il est inutile pour nous de placer des annonces. Notre seule source se limite aux départements de recherche et de développement dans les universités où se trouvent des jeunes qui finissent leur maîtrise ou leur doctorat, ou encore dans des entreprises où quelqu'un s'est fait connaître par ses travaux dans ce domaine particulier », dit-il.

Un travail aussi spécialisé que la conception en 3D est très bien rémunéré aux États-Unis; les salaires commencent souvent à 100 000 \$ US.

« Ce n'est pas le type de salaire que l'on paye ici si on tient compte du taux de change. Si

certaines choses jouent en notre faveur comme notre niveau de vie, nos plans d'assurance santé, etc., le fait demeure qu'un spécialiste américain voulant venir travailler ici doit accepter une baisse importante de salaire », ajoute-t-il.

« Et la seule façon pour lui d'accepter une telle baisse, c'est d'avoir une participation dans l'entreprise. Il faut donc qu'il soit convaincu de la valeur de notre projet. »

La rareté de main-d'œuvre spécialisée place une entreprise comme Logiciel Reflex devant un dilemme : ou bien prendre des spécialistes et il faut alors aller chercher un appui financier pour les payer, ou encore embaucher des jeunes et avancer plus lentement. Comme le temps presse, c'est la première option qui l'emporte.

« Heureusement, nous arrivons à signer des contrats avec des spécialistes qui acceptent une baisse substantielle de salaire et viennent s'installer ici. » Et bien sûr, c'est beau de réussir à attirer des candidats de l'étranger, mais encore faut-il s'assurer qu'ils puissent bien s'adapter à la culture. Les efforts de Logiciel Reflex devraient être récompensés à la fin de l'année lorsque sera lancée la première version du produit sur lequel la compagnie travaille depuis six ans. (AS) ■

ÊTES-VOUS À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI?

www.lesaffaires.com



Carrières LES AFFAIRES
www.lesaffaires.com

REPÈRES Emplois



**LA MEILLEURE
FAÇON
DE REPÉRER
LE MEILLEUR
EMPLOI!**

REPÈRES LES AFFAIRES *Emplois* **Carrières** LES AFFAIRES

Les détails de chaque poste sur le site www.lesaffaires.com

Donnez nous
votre adresse e-mail

Site

Ventes/Marketing

Version **IMPRIMÉE**

**CHAQUE SEMAINE, LA RUBRIQUE
REPÈRES EMPLOIS DES PAGES CARRIÈRES
DU JOURNAL LES AFFAIRES VOUS OFFRE UNE
SÉLECTION DES MEILLEURS EMPLOIS TIRÉE
DE NOTRE BASE DE DONNÉES INTERNET.**

Version **INTERNET**

**UN OUTIL DE RECHERCHE
DES PLUS EFFICACES POUR TROUVER
RAPIDEMENT DES POSTES DE CADRES,
DE PROFESSIONNELS ET DE SPÉCIALISTES
PARTOUT AU QUÉBEC.**



**INSCRIVEZ-VOUS AU SERVICE VIGILANCE
ET RECEVEZ PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE,
CHAQUE SEMAINE, UNE LISTE PERSONNALISÉE
DES NOUVEAUX POSTES OFFERTS
DANS LES SECTEURS DE VOTRE CHOIX.**

C'est gratuit!

**Vous êtes à la recherche de candidats compétents?
Inscrivez les postes offerts par votre entreprise dans Repères Emplois**

www.lesaffaires.com



RENSEIGNEMENTS: Hervé Joffroy (514) 392-2085
Annie Brisebois (514) 392-2084

Carrières LES AFFAIRES
www.lesaffaires.com

■ Technologies de l'information et télécommunications

Créateurs pour Internet demandés

Par Bernard Gauthier

La publicité dans Internet deviendra-t-elle l'outil privilégié des annonceurs ? Question plutôt difficile à répondre, mais chose certaine, disent les principales agences et leurs créateurs, il s'agit d'un médium qui connaît un essor rapide et chacun démontre un intérêt à y participer.

Jean-Jacques Stréliski, vice-président exécutif de **PN-MD Communication**, note que ce phénomène crée une dynamique pour l'emploi de créateur, et que les grandes agences de publicité doivent maintenant conjuguer avec Internet pour répondre aux besoins de leurs clients.

C'est dire que les créateurs avec d'excellentes idées et une connaissance approfondie de la technologie Internet sont convoités. Et ils le seront encore plus avec la croissance du commerce électronique. Déjà, les ressources ne suffisent pas à répondre à la demande.

Claude Lahaise, vice-président de **Brixton** et formateur en gestion des médias auprès des gens désireux de se lancer en affaires, affirme même que

les agences de publicité n'auront guère le choix à court terme : elles devront s'assurer de la disponibilité permanente d'un spécialiste en création publicitaire pour Internet afin de répondre aux demandes de leurs clients.

« Toutefois, s'empresse-t-il d'ajouter, Internet demeure un médium d'appoint et les campagnes publicitaires feront encore appel aux médias traditionnels. »

Jean-François Bouchard, président de **Diesel Marketing**, estime que les compétences d'un créateur dans le domaine Internet sont radicalement différentes de celles demandées des autres outils publicitaires.

Avec Internet, les consommateurs s'attendent à interagir avec un annonceur, une entreprise, et non pas simplement à être exposés passivement à une publicité.

« Les créateurs doivent donc être capables de trouver des façons d'atteindre ces objectifs. Cela est très loin des bannières et de la publicité traditionnelle et unidirectionnelle comme nous l'avons toujours connue jusqu'à maintenant. »

M. Lahaise estime que les créateurs oeuvrant dans l'univers Internet n'ont pas le choix : ils doivent penser différemment. « L'objectif est de créer un scénario, de savoir à qui le client veut s'adresser et, surtout, de réussir à déceler le type de clientèle susceptible d'être apprivoisée. »

De son côté, M. Stréliski rappelle que la qualité première du créateur dans le milieu de la publicité réside dans un imaginaire très développé, et qu'en ce sens, ce n'est pas lié directement à un quelconque support technologique. « Je crois qu'un individu avec de bonnes idées est capable de les appliquer, peu importe le modèle de support. »

Selon Jean-François Bouchard, le créateur doit être entouré de gens capables de concevoir et d'organiser des contenus pour que le produit puisse obtenir un franc succès dans Internet.

« Parfois, de bonnes idées requièrent certaines innovations technologiques qui nécessitent plusieurs spécialistes. Les façons de travailler, les besoins et les attentes du consommateur ne sont pas néces-

sairement les mêmes. » Et puis, il y a la connaissance de la technologie. C'est un autre élément important si l'on veut exceller dans la création pour Internet, estime **Pierre Delagrave**, vice-président de **Cossette Communication**.

« Contrairement aux autres techniques de communication, ce qui a été créé dans le secteur de l'interactivité n'est souvent pas visible à l'écran. La véritable conception se retrouve à l'arrière. »

M. Delagrave explique que ce type de créateur doit démontrer un intérêt particulier envers les dernières innovations technologiques, pour ainsi être en mesure de faire évoluer et de relancer une idée, un concept avec des spécialistes de l'informatique.

Par exemple, on utilise souvent le *clipping* chez Cossette. Cela consiste à aller chercher toutes les icônes, les palettes de couleurs, les signes et les types de typographie qui doivent faire partie des éléments de création d'un projet. « Finalement, on obtient souvent quelque chose de différent par rapport à ce qui avait été mis sur la table au point de départ. » ■

st✓amour

St-Amour a 25 ans !

En un quart de siècle, nous nous sommes bâti une solide réputation comme recruteurs en ventes et marketing, grâce à une expertise qui inspire la confiance de nos clients et des candidats. Une expertise qui s'étend entre autres aux domaines de l'heure :

LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET LES TÉLÉCOMMUNICATIONS

25 ans d'excellence.
Toujours le même service de qualité.
Le même professionnalisme.
Le même succès.

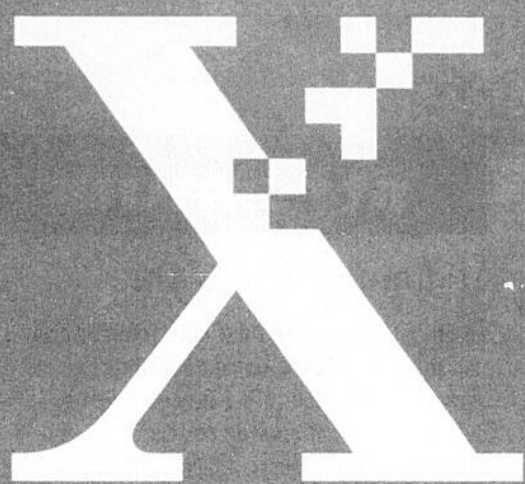
Stéphane Kubic (technologies de l'information) :
skubic@st-amour.com

Pierre Lussier (télécommunications) :
plussier@st-amour.com



www.beltron.com

t é l é c o m + i n f o r m a t i q u e + c h a l l e n g e + c a r r i è r e



Que voyons-nous à l'horizon? Bien plus que des photocopieurs...

Une technologie d'avant-garde

Xerox est un pionnier en matière de technologie. En effet, saviez-vous que son centre de recherche PARC, en Californie, a inventé le télécopieur, la souris, le premier réseau et l'interface utilisateur graphique (GUI)? Mais assez avec le passé, passons à l'avenir.

Xerox s'est positionné comme une entreprise de taille pour accaparer le marché de la gestion du document sous toutes ses formes, depuis sa conception jusqu'à son stockage électronique, en passant par sa distribution. Xerox offre à ses clients des solutions sans égales afin d'améliorer leur productivité et, de ce fait, leur rentabilité. En combinant l'expertise de ses gens avec ses logiciels évolués et une gamme de produits incomparable, Xerox est devenu un partenaire recherché et inégalable. Son travail d'équipe assure la satisfaction des clients les plus exigeants.

Des gens qui ont le feu sacré

Chez Xerox, l'apprentissage est continu. Le milieu de travail, stimulant et flexible, requiert énergie, créativité et ténacité. En tant que membre de l'équipe Xerox, vous bénéficierez de programmes de formation et de perfectionnement professionnel hors pair, en plus de récolter les avantages qu'offre un emploi au sein d'une entreprise prospère, d'envergure internationale.

Si vous possédez un diplôme universitaire jumelé à une bonne connaissance des systèmes informatiques, ainsi que de l'expérience dans le domaine de la vente consultative, des services financiers ou des arts graphiques, ou encore dans le secteur public, communiquez avec nous sans tarder.

Postulez par voie électronique, en mentionnant le numéro de référence AF-2901, à

www.xerox.ca
(careers@xerox.ca)

ou à l'adresse suivante :

Service de recrutement Xerox
3400, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 900
Montréal (Québec) H3Z 3G1
Télécopieur : (514) 939-4241

Xerox Canada s'emploie activement à assurer la diversité de sa main-d'œuvre.
Pour postuler, vous devez être légalement admissible à travailler au Canada.

LES GENS DE DOCUMENTS

XEROX

Xerox, Les gens de documents et le X stylisé sont des marques de commerce déposées de XEROX CORPORATION et de XEROX CANADA LTÉE.

Une croissance sans précédent : Les Agents Autorisés Xerox

Les Agents Autorisés Xerox constituent un élément important du réseau stratégique de mise en marché de Xerox partout au Canada. Nos agents nous permettent d'être plus près de certains segments de notre clientèle et d'établir de meilleures relations d'affaires. Ce sont d'ailleurs tous des gens d'affaires indépendants, expérimentés dans la gestion, et qui possèdent toutes les qualités des entrepreneurs qui ont du succès.

Au sein d'une agence dynamique, les représentants sont responsables de la mise en marché de toute la gamme des produits et services de Xerox.

Les représentants bénéficient de la formation professionnelle donnée par Xerox et d'une rémunération à la mesure de leur succès.

Si vous possédez un diplôme d'études collégiales ou universitaires ainsi que d'excellentes aptitudes pour la communication verbale et la détermination nécessaire pour réussir, communiquez avec nous sans tarder.

Postulez par voie électronique à www.xerox.ca (careers@xerox.ca), en mentionnant le numéro de référence AF-2901A, ou faites parvenir votre curriculum vitae à l'adresse suivante :



Agent Autorisé Xerox
3400, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 900
Montréal (Québec) H3Z 3G1
Télécopieur : (514) 939-4241