

Volume 2

# Emplo*i* etc.

Le magazine des carrefours jeunesse-emploi

de la Mauricie et du Centre-du-Québec



Les nouvelles tendances  
en recherche d'emploi ...  
**êtes-vous dernier cri?**

Se réorienter dans la trentaine :  
**un défi possible!**

La valise du **voyageur**

Faire le grand saut et ...  
**devenir travailleur autonome**



**Les carrefours jeunesse-emploi participant à la publication de ce magazine**

#### **Mauricie**

**Carrefour jeunesse-emploi Shawinigan**  
www.cjeshawinigan.org

**Carrefour jeunesse-emploi Francheville**  
www.cjefrancheville.qc.ca

**Carrefour jeunesse-emploi Haut St-Maurice**  
www.cje-hsm.qc.ca

**Carrefour jeunesse-emploi Maskinongé**  
www.cjemaskinonge.qc.ca

**Carrefour jeunesse-emploi Mékinac**  
www.cjemekinac.org

#### **Centre-du-Québec**

**Carrefour jeunesse-emploi Drummond**  
www.cjedrummond.qc.ca

**Carrefour jeunesse-emploi comté de Nicolet-Yamaska et MRC Bécancour**  
www.cjenicbec.org

#### **Rédacteurs**

Isabelle Adam  
Josée Bellemare  
Karine Cliche  
Philippe Compagnon  
Véronique Dargis  
Annie Darveau  
Cynthia Désilets  
Geneviève Dionne  
Caroline Gimbert  
Renée-Claude Giroux  
Patricia Ladouceur  
Manon Paradis  
Véronique Sawyer  
Ann Shallow  
Tommy Trudel  
Marie-France Turcotte

#### **Photographe**

Andrée Bernet



Cette publication est rendue possible grâce à la participation financière d'Emploi-Québec.

# Sommaire

- 3- Les nouvelles tendances en recherche d'emploi
- 4- Tintin, Milou, Haddock et cie vous invitent à un Rencontre Grandiose!
- 6- Comment faire une entrée réussie?
- 7- Se réorienter dans la trentaine : un défi possible!
- 8- Tel père... tel fils?
- 10- Les études : est-ce un investissement payant?
- 12- Suis-je à ma place?
- 13- Suis-je en état de FLOW au travail?
- 14- Se former tout en travaillant
- 16- De la théorie à la pratique : l'art de faire un bon choix de carrière
- 18- Faire le grand saut et... devenir travailleur autonome!

## Qui sommes-nous?

Les carrefours jeunesse-emploi des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec sont fiers de vous présenter la deuxième édition de la revue *Emploi etc.* Les carrefours jeunesse-emploi sont des organismes sans but lucratif qui offrent des services d'aide à la recherche d'emploi, d'information scolaire et professionnelle et de sensibilisation à l'entrepreneuriat aux jeunes adultes âgés de 16 à 35 ans. Leurs mandats consistent à offrir à ces jeunes des lieux d'accueil, d'aide et de valorisation pour les accompagner et les guider dans leurs démarches d'insertion sociale et économique. Les services et les initiations de projets et d'activités visent toujours l'amélioration continue des conditions de vie des jeunes adultes.

Nous souhaitons que les témoignages de cette deuxième édition favorisent l'atteinte de vos objectifs professionnels. Pour toute information, n'hésitez pas à consulter le Carrefour jeunesse-emploi le plus près de chez vous.

*Bonne lecture!*



Note: La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.



# Les nouvelles tendances en recherche d'emploi.

## Êtes-vous « dernier cri »?

Véronique Dargis, conseillère en emploi et agente de sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse

Il n'y a pas qu'Internet qui a révolutionné le monde de la recherche d'emploi. Les approches aux employeurs, le nombre de chercheurs d'emploi, les philosophies de gestion ne sont que quelques éléments qui poussent les chercheurs d'emploi à adapter leurs façons de faire. Chaque semaine, les employeurs reçoivent une grande quantité de curriculum vitae. Mais comment faire pour que ma candidature suscite l'intérêt escompté?

Voici un tableau qui démontre une démarche traditionnelle de recherche d'emploi et les nouveautés inhérentes à ces étapes.

Démarche traditionnelle	Nouveautés
<p><b>1 Bien se connaître.</b> Il faut être bien conscient de ce que l'on a à offrir, de ce que l'on veut. Il existe de nombreux exercices de connaissance de soi. Ne les ridiculisez pas, ils sont très efficaces!</p>	<p>Ne postulez pas pour des postes qui ont peu d'intérêt à vos yeux, gardez vos énergies pour ceux qui vous tiennent à cœur. Optez pour la qualité plutôt que pour la quantité.</p>
<p><b>2 Se faire connaître.</b> Vous cherchez un emploi? Parlez-en à votre entourage, vous serez étonné des résultats. De plus en plus, les employeurs ont grandement le choix lorsqu'il s'agit de recruter du personnel. Vous devez être au bon endroit, au bon moment.</p>	<p>L'expression « le monde est petit », vous connaissez? Faites votre propre réseau de contacts. Sortez des sentiers battus. Vous pouvez même vous inscrire à la Chambre de commerce de votre région. Son but premier est de créer, de développer et de maintenir un réseau d'affaires actif et dynamique. Cela vous permettra de faire de belles rencontres. Il existe aussi des activités de jumelage entre des chercheurs d'emploi et des professionnels. C'est une belle façon de se créer des contacts. Prenez-vous d'avance. Si vous êtes encore aux études, c'est le moment idéal pour commencer vos démarches.</p>
<p><b>3 Curriculum vitae.</b> Assurez-vous que votre curriculum vitae soit vendeur. Le modèle de CV de votre colocataire n'est peut-être pas fait pour vous. Il se doit d'être le plus accrocheur possible. C'est votre outil de représentation, votre feuillet publicitaire!</p>	<p>On entend parler depuis quelques années de CV par compétences. Ce type de CV peut devenir une option pour les finissants qui n'ont pas encore cumulé d'expériences significatives dans leur domaine d'études. L'important, c'est de mettre en évidence vos compétences ainsi que vos réalisations. La longueur idéale du CV : Pour un emploi étudiant : une page Pour un poste en général : deux pages Pour un poste cadre : trois pages</p>
<p><b>4 Lettre de motivation.</b> Joignez à votre curriculum vitae, une lettre de motivation (ce que l'on appelait autrefois une lettre de présentation). Assurez-vous que votre lettre soit personnalisée</p>	<p>Comme son nouveau nom l'indique, la lettre sert désormais à exprimer votre motivation à travailler pour l'entreprise. Étudiez minutieusement l'offre d'emploi afin d'établir des liens entre vos compétences et les exigences du poste.</p>
<p><b>5 Faire parvenir vos documents à l'employeur.</b> Vos documents (curriculum vitae et lettre de motivation) peuvent être envoyés par la poste ou par télécopieur. Vous pouvez toujours les transmettre en mains propres.</p>	<p>Il est maintenant habituel de faire parvenir son offre de service par Internet. Les formulaires de candidature en ligne sont aussi de plus en plus utilisés par les chercheurs d'emploi. <b>Adresse de courriel</b> Vous devez vous créer une boîte aux lettres électronique (idéalement une différente de votre boîte personnelle). Utilisez une adresse de courriel professionnelle (idéalement composée de votre nom). Évitez les adresses qui sortent de l'ordinaire tel que bizz24@hotmail.com!</p>
<p><b>6 Entrevue.</b> Informez-vous des questions qui sont susceptibles de vous être posées et de leur sens. Qu'est-ce que l'employeur cherche à savoir? Vous pourrez ensuite mieux orienter vos réponses</p>	<p>Toujours dans l'optique de vous démarquer, allez consulter leur site Internet de fond en comble. Étudiez leurs objectifs, leur philosophie, leurs produits ou services. Vous pouvez participer à une simulation d'entrevue, on n'a jamais une deuxième chance de faire une première bonne impression.</p>
<p><b>7 Suivi.</b> Votre entrevue est terminée? Faites votre propre évaluation. Quels sont les points forts de cette rencontre? Quelles sont les choses que vous devrez améliorer?</p>	<p>Envoyez une lettre de remerciement à l'employeur. Selon un sondage, 82 % des employeurs considèrent approprié de recevoir une telle lettre. Cela vous permettra, une fois de plus, de vous démarquer des autres candidats et de démontrer votre intérêt.</p>

**Pensez Carrefour jeunesse-emploi pour:**

- Établir un bilan des compétences professionnelles afin de cibler vos forces et faiblesses.
- Rédiger un curriculum vitae et une lettre de motivation.
- Consulter les répertoires d'entreprises et organismes du milieu.
- Effectuer une simulation d'entrevue d'embauche afin d'améliorer le premier contact avec les employeurs.
- Développer des stratégies pour contacter les employeurs.
- Consulter les emplois provenant des employeurs de la région et d'ailleurs.
- Avoir accès à un environnement adapté pour la recherche d'emploi.
- Utiliser Internet ou un télécopieur pour faciliter vos démarches d'emploi.

**Alors, visitez votre Carrefour jeunesse-emploi!!!**



# Tintin, Milou, Haddock et Cie

Ann Shallow, conseillère en emploi

\* entrevue avec madame Renée Rivest, ReGain Groupe Conseil

Qui n'a pas rêvé, un jour, d'être un aventurier téméraire ou d'en accompagner un en tant qu'assistant dévoué et fidèle ou mieux encore d'être son meilleur allié. Vous ou votre équipe de travail êtes peut-être tout cela à la fois, c'est à vous de le découvrir! C'est donc par le biais de tout le potentiel interactif de la bande dessinée de Tintin que la méthode ReGain réussit à bien cerner les caractères et les rôles propres à chacun des membres d'une équipe. En clair, cela amène une meilleure connaissance de soi, des autres, autant pour les collègues que pour les gestionnaires. Ainsi, les forces et les limites sont mises en lumière, ce qui permet à tous de mieux se comprendre et de se respecter. Il en résulte donc des équipes plus conscientes et plus efficaces.

La méthode est facile à comprendre et l'aventure à laquelle vous êtes convié, consiste selon Mme Rivest, « à devenir son Hergé personnel autant pour les gestionnaires que pour les employés ». Fondatrice de la firme ReGain Groupe Conseil inc. en 1993, solidement formée, femme de tête et de cœur, passionnée de relations humaines et de management, Mme Rivest compte à son actif plus de 20 années d'expérience en consultation. Formatrice chevronnée, elle souligne que dans une organisation « pour que chacun joue son rôle, celui-ci doit être clair ». En premier lieu, elle explique que « tous les membres d'une équipe, qui sont des adultes en situation de travail avec des rôles différents, deviennent plus en maîtrise d'eux s'ils se connaissent et se reconnaissent des talents respectifs avec un regard positif et qu'ils mettent ces talents au service de la mission de l'équipe ».

Quelle est la composition en personnages du portrait type d'une équipe équilibrée et efficace? D'après Mme Rivest, il n'y en a pas, « l'important c'est que l'équipe soit composée d'au moins chacun des personnages ». Eh bien! ces personnages parlons-en!

La méthode ReGain en a retenu cinq. Qui ne connaît pas Tintin visionnaire engagé, grand défenseur de la veuve et l'orphelin, qui a besoin de vivre en cohérence avec ses valeurs. On retrouve d'ailleurs beaucoup de Tintin parmi les gestionnaires. Tintin c'est celui qui fait évoluer les choses et qui permet à un projet d'avancer. Il lui faut aussi savoir s'entourer des bons alliés. Alors évidemment, il a besoin des autres profils tels que Milou, Haddock, Dupondt et Tournesol.

Milou l'allié fidèle, terre-à-terre, observateur qui sait rester objectif pour repérer les occasions et les dangers afin de faire progresser la situation selon un plan qui mènera vers le but. Il n'est donc pas rare de voir des personnes à dominance Milou dans des rôles de conseillers, d'assistants, etc. Ils ont le sens du devoir et possèdent un bon esprit d'analyse.

Cependant, les personnes à dominance Milou ont besoin d'information et de structure afin de bien jouer leur rôle.

Et que dire du coloré Haddock qui de prime abord peut faire peur et déranger par ses manières, parfois un peu cavalières. Sa voix tonitruante, son tempérament *je fonce dans le tas* méritent cependant que l'on s'arrête pour en comprendre les motivations profondes. Haddock aime l'action, fonceur et brave, il donnerait jusqu'à sa vie pour ceux qu'il estime. Il sait dire tout haut ce que les autres pensent tout bas, dénonçant ainsi des ignominies. Haddock c'est Haddock, intense, dans le moment présent et possédant une franchise désarmante. On retrouve des personnes à dominance Haddock dans les rôles sollicitant de l'efficacité et demandant d'être performants. Ce sont des empêcheurs de tourner en rond!

Et dans ce portrait, Dupond et Dupont sont indispensables. Fins détectives, possédant cette politesse très british qui se veut plus être un grand besoin de construire des amitiés solides et significatives. Dans les organisations, les personnes à dominance Dupondt amènent le côté humain soucieux de préserver l'harmonie en créant l'ambiance appropriée. Ils sont de vrais baromètres et quand quelque chose ne va pas, ils le sentent! Ils savent donc ramener le travail à une dimension plus humaine, et ce, pour le bien-être de chacun.

Et enfin, Tournesol, ce génie lunatique, comme la plupart des grands scientifiques qui sont plus présents à leur monde intérieur qu'au monde extérieur. C'est un libre penseur qui a besoin d'aller au bout de ses passions. Tournesol, c'est celui qui explore de nouvelles façons de faire. Assoiffé de connaissances, innovateur, c'est l'expert qui apporte une contribution généreuse et professionnelle.

Vous vous êtes reconnus dans une de ces courtes descriptions? C'est peut-être qu'il s'agit de votre dominante. Attention! Cela ne se limite pas là, car il y a des combinaisons qui nuancent votre profil. Par exemple, Mme Rivest illustre que « pour ma part, je suis naturellement Tintin-Tournesol et en fonction de la sphère où nous évoluons : travail, famille, couple... le profil secondaire peut-être tout autre ». Et heureusement, car cela signifie que nous ne sommes pas des êtres figés et ainsi, nous pouvons apprendre à être notre Hergé personnel. Mme Rivest mentionne à ce sujet : « je suis toujours la même personne, mais je vais m'adapter... le but premier c'est toujours de se demander quelle partie de moi je peux mettre, à l'avant-scène », et cela, au service du résultat recherché.

# vous invitent à une Rencontre Grandiose!

En conclusion, ReGain offre des formations aux gestionnaires et à leur équipe. Madame Rivest tient à préciser: « N’anime pas cette formation qui veut! », car la simplicité de la méthode tient plus du tour de force qu’a réussi l’équipe ReGain pour rejoindre le plus de gens possible. En définitive, celle-ci est aussi complexe que peut l’être le genre humain. Il faut donc une accréditation ReGain pour le faire, car c’est du sérieux! La méthode ReGain vous invite donc à une rencontre grandiose, car

elle vous fait voyager au cœur de vous-mêmes tout en étant accompagné des autres, et ce, dans le respect de chacun. Bonnes découvertes!

Un merci spécial à l’auteure madame Renée Rivest et à madame Isabelle Déry, directrice générale de ReGain Groupe Conseil, pour leur collaboration ainsi que le partage de leur précieux temps pour la réalisation de cette entrevue.

Milou	Milou	Haddock	Dupondt	Tournesol
Leadership de sens	Leadership stratégique	Leadership d’action	Leadership relationnel	Leadership d’expertise et de créativité
Engagé envers la cause qu’il a choisie	Équitable / juste	Franc / entier	Très sensible aux autres	Esprit de recherche
Attire l’estime à cause de ses convictions	Logique / rationnel	Déterminé	Bon conciliateur	Méthodique
Excellent premier	Donne de bons conseils objectifs	Spontané	Collaborateur	Ingénieux

*\*source : document ReGain Groupe Conseil en mobilisation d’équipe*

Vous souhaitez recevoir cette formation? L’équipe ReGain compte 20 consultants dont plusieurs sont bilingues et l’équipe s’agrandira encore, car certains pays d’Europe sont présentement très intéressés. L’équipe ReGain se déplace également partout au Québec. La démarche est complète, il s’agit d’accompagner le gestionnaire et son équipe, la durée varie selon les besoins, et ce, tout dépendamment de l’enjeu et de l’importance de la transformation. Il est même possible

d’obtenir des crédits universitaires par le biais de l’Université Laval. Vous souhaitez faire partie d’une équipe coresponsable, dont chaque membre connaît bien ses talents et sait les mettre à contribution pour la mission de l’organisation? La méthode ReGain est tout indiquée!

[www.groupe-regain.com](http://www.groupe-regain.com)



*Madame Rivest est l’auteure du livre « Êtes-vous Tintin, Milou, Haddock... l’aventure humaine au travail », Septembre Éditeur et récipiendaire du prix du livre d’affaires 2005 – choix du public.*

# Comment faire

## une entrée réussie?

Tommy Trudel, conseiller jeunesse - volet employabilité

analyser ces conversations informelles qui peuvent vous en dire long sur le fonctionnement de votre nouvel emploi et d'en apprendre beaucoup sur les rôles de vos nouveaux collègues.

Lors de ces discussions, n'oubliez pas de rester vous-même et prenez grand soin de ne pas participer aux moqueries et aux activités de commérage de vos collègues au sujet des supérieurs hiérarchiques. Cela pourrait vous causer de désagréables surprises ultérieurement. Oui, le contremaître à la production marche comme un pingouin, mais vous pouvez très bien ne pas l'avoir remarqué...

La pensée populaire disant qu'il n'existe pas de mauvaises questions, mais seulement de mauvaises réponses est généralement véridique lors de l'intégration d'un nouvel emploi. Pour cela, il est nécessaire d'aborder toutes questions relatives au travail, à l'entreprise ou autres dès les premiers jours au travail. Les questions qui peuvent vous sembler naïves au début ne le sont jamais, mais elles peuvent facilement le devenir après six mois en emploi.

Parmi les questions les plus importantes à poser, il faut s'assurer de bien comprendre les attentes de l'entreprise et des superviseurs par rapport à votre travail. Il est nécessaire d'être au fait de la durée de la période d'essai, des heures de travail, des objectifs et des critères d'évaluation concernant votre rendement. Dans vos nouvelles fonctions, devenez productif afin d'occuper une place de choix au sein de l'entreprise.

Généralement, à la fin de votre période d'intégration, l'employeur vous convoquera pour faire le point sur votre situation, il s'agit là d'un moment opportun pour discuter de votre travail dans l'entreprise ainsi que sur vos conditions de travail. S'il ne vous convoque pas, ne vous gênez pas pour lui demander un entretien en privé pour partager vos attentes respectives.

### Références :

Conseil de ressources humaines du logiciel. « Guide de Gestion des Ressources humaines » (2004)  
St-Onge, Audet, Haines, Petit, « Relever les défis de la gestion des ressources humaines » (2004)  
Kroll, Gwenole. « Adoptez les us et coutumes de votre nouvelle entreprise » (2005)

### Votre nouvel employeur vous souhaite la bienvenue!

Pour l'entreprise, le processus de sélection d'un candidat représente d'importants investissements en matière de temps et d'argent. Afin de s'assurer de rentabiliser les investissements, il est primordial de mettre en place des actions visant à faciliter l'intégration d'un nouvel employé.

En effet, un bon processus d'accueil augmente considérablement le taux de rétention et l'engagement des nouveaux travailleurs envers la mission de l'entreprise. Parmi les politiques d'accueil les plus utilisées, il y a la nomination d'un tuteur, les formations dans l'entreprise, les guides d'accueil et les séances d'observation.

À la base, le poste et les outils de travail du nouvel employé doivent être prêts pour l'accueillir lors de son entrée en fonction. Ainsi, il aura le sentiment d'être attendu. Lors de la première journée, il est recommandé de désigner une personne-ressource qui aura comme mandat de présenter la personne aux membres de l'entreprise et de lui faire visiter les lieux. L'employeur devrait aussi fournir à la nouvelle recrue tous les documents en lien avec son mandat, du fonctionnement de la compagnie et des conditions de travail. Pendant les premiers temps, il est recommandé d'effectuer un suivi fréquent de l'intégration de l'employé nouvellement embauché. Cela permet d'évaluer les besoins en formation du travailleur pour l'aider à devenir autonome et productif le plus rapidement possible.

En bref, la période d'accueil est pour l'entreprise une excellente possibilité de solidifier sa réputation de bon employeur et de préserver l'enthousiasme propre aux employés nouvellement embauchés.

Après une recherche d'emploi ardue, un envoi massif de CV et quelques entrevues des plus stressantes, vous décrochez finalement LE poste dont vous rêviez. Cependant, ne pensez pas que le tour est joué trop tôt, il est maintenant nécessaire de bien réussir la période d'intégration. Comment faire en sorte de bien vous acclimater à vos nouvelles fonctions de façon à être efficace et à apprécier votre emploi? Bien que durant l'intégration en emploi vous serez confronté à l'inconnu, vous devrez respecter certaines étapes pour réussir votre intégration.

En tout premier lieu, apprenez qui est qui et qui fait quoi, car un oubli ou une inversion de nom ou de poste peut être amusant les deux ou trois premiers jours, mais après un mois, cela peut devenir un irritant majeur. Ne risquez pas d'influencer négativement la perception qu'ont de vous vos collègues et superviseurs simplement par négligence de les connaître un peu et de savoir quelles sont leurs responsabilités dans l'entreprise. Pour ce faire, l'étude de l'organigramme de l'entreprise, lorsque disponible, constitue un outil indispensable pour comprendre le fonctionnement de l'organisation. Bien que très formel et structuré, l'organigramme ne révèle pas tout au sujet de la culture de l'entreprise. En fait, il n'est que la partie visible de l'iceberg. La majorité du déroulement des activités quotidiennes d'une compagnie est dictée par les relations informelles.

Un petit truc pour bien saisir la dimension des relations informelles de votre nouvel environnement de travail est d'assimiler les routines propres à l'entreprise. Que ce soit la pause-café du matin, une rencontre dans des lieux externes après le repas ou la pause de l'après-midi, il s'agit là d'occasions en or pour

# Se réorienter dans la trentaine : un défi possible!

Renée-Claude Giroux, conseillère d'orientation



regretter de ne pas l'avoir fait avant? En plus des peurs, vous pourriez subir votre propre jugement et celui des autres.

C'est le cas d'Isabelle, 30 ans, gérante dans un commerce depuis six ans qui va concrétiser son rêve en retournant aux études pour devenir criminologue. Elle a trouvé très difficile de prendre cette décision, d'autant plus que son conjoint et elle ont dû vendre leur maison, déménager et remettre à plus tard leur projet d'avoir un deuxième enfant. Elle se sentait extrêmement coupable « Tout mon entourage m'incitait à persévérer : tu as un bon emploi, tu ne vas quand même pas laisser ça pour tout recommencer! J'étais déchirée et frustrée! ». Aujourd'hui, à 33 ans, Isabelle gagne très bien sa vie comme criminologue. Elle est heureuse dans son travail qui est à son image. Sa réorientation de carrière lui a été salutaire. Elle a une meilleure qualité de vie : « J'ai un horaire qui me permet d'avoir du temps pour ma famille. J'ai enfin un équilibre dans ma vie! ».

Nombreuses sont les raisons qui peuvent amener à vivre une réorientation professionnelle : la perte d'un emploi, un accident de travail, une insatisfaction profonde dans son emploi, un travail trop exigeant en temps ou même, la découverte de sa vocation. Qu'elle soit imposée ou choisie, une réorientation de carrière dans la trentaine entraîne sans contredit des conséquences. Décider de changer votre situation professionnelle peut apporter des changements comme renoncer à votre sécurité d'emploi, à votre salaire ou même à vos collègues de travail. Certains ont l'impression d'avoir perdu des années à travailler et à rembourser des études qui vous ont peut-être coûtées cher. Une réorientation de carrière peut vous demander également de réorganiser votre vie au plan financier, personnel ou familial. De plus, la décision d'effectuer une transition de carrière s'accompagne de tout un vécu affectif. En effet, certains pourront vivre de l'insécurité, de l'anxiété ou même de la culpabilité. Pas étonnant, alors, si vous êtes indécis et hésitant à passer à l'action. Peut-être avez-vous peur de vous tromper, de ne pas être capable de réussir ou même de

Comme Isabelle, il se peut que vous deviez retourner aux études avant de vous lancer dans votre nouvelle carrière. Cela peut vous demander des ajustements ou même de vous repositionner dans votre vie puisque votre retour aux études engendra des coûts et demandera du temps. Et comme il n'existe pratiquement pas d'aide financière pour les personnes qui choisissent de se réorienter, certaines doivent travailler à temps partiel tout en étudiant ou d'autres sont soutenus financièrement par leur partenaire de vie.

Toutefois, dans certaines situations, une réorientation de carrière ne vous demande pas nécessairement de tout recommencer. Vous pourriez récupérer une partie de votre expérience personnelle et professionnelle en identifiant les compétences à développer. De plus, certains acquis professionnels peuvent être transférables au plan scolaire. Que la réorientation soit totale ou non, les personnes suffisamment motivées et prêtes à fournir les efforts nécessaires peuvent réussir leur réorientation. Une bonne façon d'y parvenir est de prendre un temps de réflexion

avec l'aide d'un conseiller d'orientation ou d'emploi qui vous guidera dans cette démarche.

Dans un processus de réorientation de carrière, il importe de reconnaître et d'assumer ce que vous désirez améliorer dans votre cheminement professionnel. Prendre le temps de réviser vos besoins, vos aspirations et votre potentiel professionnel, c'est donner du pouvoir à votre vie au lieu de laisser les événements ou les autres décider pour vous. N'est-ce pas là tout le défi?

Par ailleurs, avec les changements du monde du travail vous pourrez modifier plus d'une fois votre projet de carrière; de vous interroger sur votre carrière au point même de devoir ou vouloir vous réorienter deviendrait alors une réalité. Tout un défi, mais combien stimulant puisqu'il vous permet de choisir votre devenir tant personnel que professionnel. L'orientation tout au long de la vie, c'est un défi possible!

## Pensez Carrefour jeunesse-emploi pour:

- Établir un bilan personnel et professionnel.
- Évaluer les possibilités de réaliser le projet envisagé.
- Consulter une multitude de documents sur les choix professionnels.
- Obtenir de l'information sur les programmes d'études de niveau professionnel, collégial et universitaire partout au Québec.

Alors, **visitez** votre  
**Carrefour jeunesse-emploi!!!**

# Tel père ...

# Tel fils?

Cynthia Désilets, conseillère en emploi  
Patricia Ladouceur, agente de migration Place aux jeunes/Desjardins

Le travail est au centre de nos vies, non seulement par le temps que nous y investissons, mais aussi par notre besoin d'accomplissement personnel. Nombreux sont les besoins que nous désirons satisfaire par le travail. À cet effet, nous avons voulu entrer dans l'univers de deux générations, celle de la génération X et celle des baby-boomers afin de découvrir, à travers ce face-à-face générationnel, leurs perceptions communes, mais aussi, ce qui les différencie. La relève entrepreneuriale familiale est un exemple concret de lien intergénérationnel.

Lorsqu'un enfant reprend la gestion d'une entreprise familiale, souvent, il y a déjà travaillé durant l'été ou les fins de semaine. Très tôt, celui-ci se forge une perception de l'entreprise. Cependant, lors du transfert, ce sont deux générations qui se côtoient... Au Canada, ce sont environ 80 % des entreprises qui sont de type familial. Prévoir la retraite au sein des entreprises familiales est un exercice très difficile. « Un peu plus des trois quarts des familles en affaires ne se rendent pas jusqu'à la fin d'une deuxième génération et à peine 10 % d'entre elles perdurent jusqu'à la fin de la troisième génération ».<sup>1</sup>

La grande aventure commence en 2003, M. Lemire-fils débute à temps partiel au sein de l'entreprise de son père, à la suite de réductions budgétaires importantes chez son ancien employeur de Montréal, où il a travaillé pendant neuf ans. Un an plus tard, M. Lemire-père propose à son fils la vente de l'entreprise. Étant donné l'intérêt d'achat de son garçon, M. Lemire-père l'a dès lors pris en charge. « Je savais que mon fils possédait les compétences pour assurer la continuité de mon entreprise », déclare-t-il. M. Lemire-père désirait depuis toujours que l'entreprise demeure dans la famille.

Après avoir quitté la ville de Montréal, M. Lemire-fils acquiert l'entreprise en 2005, pour la qualité de vie en région et pour le défi. L'élément déclencheur fut pour lui de réaliser un travail diversifié tant sur le plan de l'administration, de la vente ainsi que des techniques de machinage conventionnel.

Entre le père et le fils, c'est tout le processus de la relève familiale qui se développe. Nous avons rencontré un père fier de voir son fils s'intéresser à ce qu'il a bâti de ses propres mains dans les années 80. C'est au cours de l'entretien mené avec les deux hommes que nous avons voulu démontrer les différences et les similitudes majeures des deux générations en contexte de travail.



Parfois, l'intergénérationnel se fait sans embûches majeures, contrairement à ce que l'on peut croire. Le rapport aux autres générations n'est pas toujours aussi complexe que l'on peut croire, et ce, considérant les réalités qui les séparent.

<sup>1</sup> Préparer la relève, Louise St-Cyr et Francine Richer, Presses de l'Université de Montréal, 2003.

Nous avons perçu, au cours de cet entretien, des différences majeures liées aux nouvelles technologies. La conciliation travail-famille et le crédit semblent être des incontournables dans le monde actuel. Avec les deux parents sur le marché de l'emploi, il faut bien planifier son temps pour profiter de la vie de famille. De plus, l'importance de la communication et de la gestion de conflits sont deux facteurs plus valorisés par la génération X que par la génération des baby-boomers laissant souvent sous silence leurs divergences d'opinions. Les problèmes intergénérationnels sont souvent causés par les différences entre les personnes ayant des valeurs, une vision et des attentes différentes. D'un autre côté, les aptitudes de chacun peuvent devenir une grande force dans une équipe. Il faut créer une synergie, apprendre des autres et surtout faire preuve de souplesse et d'ouverture d'esprit.

Après deux années, M. Lemire-fils est heureux de l'acquisition de l'Atelier d'usinage L. Lemire. Il est engagé dans son milieu et est présentement en projet de mentorat avec un ancien entrepreneur de la région. Monsieur Lemire-père, quant à lui, va encore aider son fils à l'occasion.

	Monsieur Stéphane Lemire - fils 35 ans	Monsieur Lucien Lemire - père 62 ans
<b>La vente de l'entreprise</b>	La transaction fut difficile. Il considérait la proposition du coût de vente pour l'entreprise de son père élevée. Mais avec du recul, ils en sortent tous les deux gagnants	Il croyait offrir une très bonne proposition à son fils. La transaction s'est conclue rapidement. Il avait consulté un notaire et un comptable. Il était très satisfait de la transaction.
<b>Changement majeur</b>	Comptabilité informatisée. À son arrivée, il a informatisé toutes les données de l'entreprise. Une tâche ardue qui lui permet maintenant d'économiser beaucoup de temps.	Comptabilité au livre. Il a toujours réalisé sa comptabilité à la main. Il dit ouvertement qu'il ne veut pas toucher à l'informatique.
<b>Administration (style de gestion administrative)</b>	Achat au crédit. Lorsqu'il a besoin d'un nouvel outil, il investit et achète pour combler son besoin, et ce, tout en sachant qu'il sera rentable au fil du temps.	Achat au comptant. Il considère que, dans le contexte social actuel, l'accessibilité au crédit amène les jeunes à surconsommer.
<b>Horaire de travail</b>	Heures supplémentaires en cas d'urgence. (Pour respecter les heures d'ouverture de la garderie que fréquente son enfant). Il est heureux de l'acquisition et apprend à aimer davantage son nouveau travail avec le temps. Le soir, il ferme son cellulaire et il s'occupe de sa famille.	Heures supplémentaires au besoin. Plus grande accessibilité pour les clients étant donné que sa résidence privée est annexée à l'entreprise. Ses yeux deviennent brillants lorsqu'il en parle. Sa passion pour l'entreprise qu'il a construite de ses propres mains est palpable. Il ne comptait pas ses heures.
<b>Le règne-conjoint (période de transition)</b>	« Il faut travailler notre communication. Au début, lorsqu'on travaillait ensemble, nous avions des termes techniques différents et on s'obstinait souvent alors que nous disions la même chose ». Au départ, ce n'était pas facile pour le fils : « Lorsque j'ai commencé, mon père avait la tête au-dessus de mon épaule et regardait minutieusement ce que je faisais. »	« Il faut mettre de l'eau dans son vin et ça prend de l'ouverture d'esprit pour travailler ensemble. » Il reconnaît qu'il avait tendance à surprotéger son fils afin d'éviter toute erreur. Ce qui laissait peu de liberté d'action à son fils. « Effectivement, j'ai voulu que mon fils offre un produit de grande qualité alors je l'ai poussé. »
<b>Formation</b>	Diplôme d'études professionnelles en techniques d'usinage et une attestation de spécialisation professionnelle en contrôle numérique. Total : Deux années et demie d'études.	Diplômé de l'Institut de technologies de Trois-Rivières, trois ans en ajustage mécanique (machiniste) et un an en dessin industriel et outillage. Total : Quatre années d'études.
<b>Relation avec les clients</b>	Au début, il trouvait cette partie du travail difficile. Il manquait de confiance en lui. « Je suis encore gêné d'appeler un client qui n'a pas payé la marchandise. » Lors du transfert de l'entreprise, il trouvait que son père avait une excellente relation avec ses clients. « C'était frustrant de le voir aller. Il a fallu que je prenne mon courage à deux mains pour prendre ma place et créer petit à petit un lien de confiance avec mes clients. »	« Avec les années, le cœur devient plus dur. » À l'inverse, il ne se gênait pas pour relancer un client qui n'avait pas payé son dû. Au cours des premiers mois, j'ai surprotégé mon fils. « J'aurais dû me retirer et présenter les clients à Stéphane pour faciliter le lien de confiance avec les clients. »
<b>Les clés du succès pour l'entreprise</b>	La qualité du travail, les délais de livraison et la bonne relation avec les clients sont source de succès.	Il abonde dans le même sens et énumère les mêmes éléments.
<b>Projet d'avenir pour l'entreprise</b>	Il ne pense pas faire de changement majeur, mais il exprime l'idée d'amener le contrôle numérique si le rendement de l'entreprise le lui permet.	Lorsqu'il était propriétaire de l'entreprise, il ne voyait pas de changement pour les prochaines années, mais plutôt un maintien de ce qui avait été mis en place.
<b>Les avantages du transfert d'une entreprise familiale</b>	Il valide souvent son travail auprès de son père. « L'expérience de mon père est un atout important, je sauve beaucoup de temps en lui demandant conseil. »	Il n'aurait jamais été aussi présent s'il avait vendu l'atelier à un étranger. Il n'aurait pas mis autant d'énergie à former un inconnu comme il a formé son fils. Il est fier que son fils ait repris l'entreprise.

# Suis-je à ma place?

Karine Cliche, agente d'accueil

Le salaire, les avantages sociaux et le statut social que procure un emploi correspondent aux raisons pouvant influencer le degré de motivation. Cependant, l'une des principales raisons pour lesquelles les gens décident de quitter leur travail réside dans l'incapacité à s'épanouir ou à se dépasser.

Vous passez plus de temps au travail qu'à vos loisirs ou à vos activités personnelles, il est facile de croire que certaines personnes trouvent leur travail parfois insatisfaisant. Plusieurs ne travaillent que pour accroître leurs revenus alors qu'il est important de retirer du bien-être de son travail. À ce jour, des solutions ont été mises de l'avant pour satisfaire ceux ayant besoin d'un bien-être plus grand. Par exemple, la semaine de quatre jours fut offerte, mais en réalité, la semaine de quatre jours sert à réduire l'insatisfaction au travail. Soit votre milieu de travail vous est austère, soit vous n'êtes pas à votre place puisque le fait de ne travailler que quatre jours par semaine ne vous aidera pas à être plus heureux au travail. La solution à une situation de travail qui vous rend malheureux n'est pas nécessairement la réorientation. Un autre milieu de travail peut satisfaire votre besoin de défis et satisfaire vos compétences à exploiter.

Comment savoir si vous êtes à votre place dans votre milieu de travail? Plusieurs émotions peuvent être ressenties selon les défis à relever et les compétences que vous possédez. La théorie du FLOW est née d'une recherche faite par un professeur de l'Université de Chicago, Mihaly Csikszentmihaly. La théorie a ensuite été reprise par le psychologue Charles-Henri Amherdt, professeur-chercheur à la faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Selon lui, le FLOW est l'état le plus agréable que puisse connaître l'être humain. Le FLOW est un état émotionnel bénéfique dans lequel compétences et défis sont réunis pour produire du bien-être et de la performance. Pour exercer un travail et en être satisfait, vous devez être compétent, c'est-à-dire posséder la formation ou l'expérience requise. De plus, votre travail doit vous lancer les défis dont vous avez besoin.

Si vous ressentez du FLOW dans votre travail, vous êtes en bonne santé émotionnelle et vous vous développez sur le plan professionnel. Lorsque vous ressentez du FLOW dans votre travail, vous :

- avez une confiance en vous;
- avez une vision claire du but à atteindre;
- êtes persévérant et résistant à l'adversité;
- êtes motivé par l'activité elle-même;
- éprouvez du plaisir;
- êtes créatif et performant;
- vous vous développez de manière optimale.

Pour créer des conditions de Flow, vous devez être conscient de ce que votre employeur attend de vous dans votre travail et que les buts et la rétroaction soient clairs et sans ambiguïté. Il faut aussi que vous perceviez que votre employeur se préoccupe de ce que vous faites et de ce que vous ressentez. De plus, vous devez faire votre choix parmi une gamme de possibilités s'offrant à vous comme de transgresser les règles, et ce, dans la mesure où vous êtes prêts à en assumer les conséquences. Ensuite, vous devez avoir confiance en vous, la confiance permet de mettre de côté le bouclier de vos défenses et d'être moins préoccupé de votre image. Donc, d'être authentique et de vous impliquer dans ce qui vous intéresse. Enfin, l'employeur s'efforce constamment de fournir des possibilités d'action avec des difficultés croissantes à mesure que vous vous développez.

Le FLOW n'est pas simplement quelque chose qui vous arrive par hasard. Vous le faites arriver, il est le résultat de ce que vous faites le mieux.

Le FLOW est aussi une attitude que vous pouvez faire vivre aux enfants à la maison afin de faire augmenter leur confiance en soi et de développer leur potentiel.

Sources : [www.brunobegin.com](http://www.brunobegin.com) et [Interqualia](http://Interqualia)

Cinq facteurs peuvent expliquer pourquoi le travail suscite des émotions fortes, en majorité négatives :

- 1- l'absence de défi ou de projet;
- 2- l'augmentation de la charge de travail;
- 3- l'incertitude par rapport à l'avenir;
- 4- l'encadrement qui laisse à désirer;
- 5- le manque de reconnaissance.

Il y a huit états émotionnels que vous pouvez ressentir dans un milieu de travail : la maîtrise, l'ennui, le détachement, l'indifférence, l'inquiétude, l'anxiété, l'excitation et le FLOW.







# Se former

## tout en travaillant!

Caroline Gimbert, conseillère en information scolaire et professionnelle

Mais qu'est-ce que la formation continue? La formation continue est une formation dite de perfectionnement. Cette formation, offerte à tous, peut conduire à l'obtention d'une attestation de formation, à un diplôme d'études ou tout simplement, à l'acquisition de nouvelles connaissances.

### À qui cela s'adresse-t-il?

En général, la formation continue s'adresse à trois catégories de personnes. Tout d'abord, elle s'adresse à ceux qui désirent poursuivre leurs études et qui ne sont pas vraiment intéressés par des études au cégep et à l'université. Ces personnes souhaitent étudier pendant une courte période pour ainsi obtenir une formation qui les conduira directement à l'obtention d'un emploi. On retrouve ce genre de formation au niveau des DEP, des ASP et des AEC.

D'autres veulent se perfectionner et acquérir davantage de nouvelles connaissances. Ces personnes ont une technique ou un baccalauréat et désirent avoir en leur possession d'autres connaissances en lien avec leur milieu de travail. Par exemple, une personne possède un baccalauréat en sciences de l'orientation et poursuit pour obtenir un certificat en toxicomanie. Pourquoi? Ce conseiller a constaté que pour bien guider les personnes dans leur choix d'orientation, il devait d'abord les aider au niveau de leur vie personnelle.

Finalement, certaines personnes étudient pour leur simple plaisir ou pour leurs connaissances personnelles. Par exemple, un homme d'affaires a décidé de vendre sa compagnie de machinerie lourde pour entreprendre, lors de sa retraite, une formation pour devenir diacre.

### L'entreprise retire aussi des bénéfices ...

Plusieurs entreprises disposent d'un budget de formation pour permettre le développement des compétences de leurs employés. En fait, si elles désirent garder une longueur d'avance sur la concurrence, maintenir la motivation de leurs employés et réduire les congés de maladie ainsi que les accidents de travail, les entreprises se doivent de former leur main-d'œuvre. À titre d'exemple, dans le

domaine de la construction, les employeurs suggèrent fortement à leurs employés de suivre le cours de santé et sécurité tous les deux ans. D'une part, pour se rafraîchir la mémoire et d'autre part, pour se tenir informé des nouvelles lois.

Finalement, la formation continue peut prendre différentes formes et dans le livre intitulé « Former pour réussir » de la Collection Entreprendre, nous retrouvons huit suggestions d'activités de formation.

- 1- **Formation sur mesure**: formation préparée en fonction des besoins précis des employés et ceux de l'entreprise. Par exemple, une entreprise offre une journée de formation sur la gestion du temps à toute son équipe. Cette formation sera bénéfique pour chacun des employés et améliorera, par le fait même, le rendement de l'entreprise.
- 2- **Formation institutionnelle**: formation professionnelle, collégiale ou universitaire menant à l'obtention de crédits et par la suite, à l'obtention d'un diplôme. Les employés qui poursuivent ces profils de formation peuvent bénéficier d'avancement dans la compagnie ou encore, d'une augmentation de salaire.
- 3- **Groupe de travail**: regroupement d'employés qui travaillent ensemble sur un problème bien précis (augmentation de la productivité, réaménagement d'installations, etc.), et ce, à raison d'une fois par semaine. De cette façon, l'employeur permet à des employés ciblés de développer de nouvelles compétences par la résolution de problèmes, ou encore, de mettre en pratique des connaissances acquises lors d'un colloque ou d'une formation.
- 4- **Allocutions**: formateur externe qui vient traiter d'un sujet d'intérêt général (le stress, la créativité, la résistance au changement, le service à la clientèle) devant les employés. Cette activité de formation dure ordinairement peu de temps, environ une heure, et les employés en ressortent plus motivés.

- 5- **Assistance professionnelle (coaching)**: employé qui a la tâche de superviser les apprentissages d'un autre employé, ou encore, un employé qui forme lui-même la personne qui va être appelée à le remplacer (réunions, congés, vacances, maladie, retraite).
- 6- **Lectures dirigées**: employé qui doit lire avec attention des documents qui vont l'aider à améliorer son travail. Par la suite, l'employeur lui demande de présenter un résumé à ses collègues.
- 7- **Colloques et ateliers**: la participation à ce domaine d'activités peut amener les employés à se créer un nouveau réseau de contacts tout en apprenant de nouvelles notions, ou encore, se perfectionner sur un sujet précis.
- 8- **Représentation**: employés qui assurent la représentation de l'entreprise lors de salons, de congrès ou d'activités organisées par des associations professionnelles, commerciales ou sectorielles (chambres de commerce, regroupements, etc.).

Avec un menu à la carte aussi détaillé, c'est à vous de choisir la formation qui cadre le mieux à vos besoins. N'hésitez surtout pas de proposer à votre employeur la formation qui correspond à votre profil.

## Pensez Carrefour jeunesse-emploi pour:

- Effectuer une démarche de choix de carrière.
- Rencontrer un professionnel qui exerce un métier convoité.
- Valider un choix professionnel.
- Vivre des journées d'exploration en milieu de travail.

Alors, visitez votre  
Carrefour jeunesse-emploi!!!

# Entreprendre... votre carrière!

Geneviève Dionne, agente de sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse

*Vous possédez un grand besoin de réalisation personnelle à travers votre travail. Vous consacrez beaucoup de temps et d'efforts dans les projets que vous entreprenez. Vous avez une bonne capacité d'adaptation et des aptitudes communicationnelles bien développées. Vous êtes visionnaire.*

Vous avez donc tout ce qu'il faut pour être qualifié d'employé intrapreneur. En effet, on possède tous les qualités entrepreneuriales, mais elles sont développées à différents niveaux selon chaque personne. Même si l'on n'a pas tous le désir ni les capacités de devenir entrepreneurs, on peut mettre à profit ces qualités dans toutes les sphères de notre vie. Au même titre qu'un entrepreneur dirige son entreprise, il est possible de prendre le contrôle de sa carrière et de bénéficier d'avantages et de possibilités fort intéressants.

## Une recette de succès

La meilleure façon d'y arriver est de prendre conscience et de développer son côté intrapreneur. Pour réaliser ce changement, la première chose à faire est de **connaître qui on est** et de **déterminer ce que l'on désire** dans notre emploi. Une fois que l'on connaît ses forces et ses faiblesses, il est beaucoup plus facile de se faire confiance et de déterminer ce que l'on peut apporter à l'entreprise pour laquelle on travaille.

Ensuite, on doit analyser le **domaine** dans lequel on veut travailler et observer le **type de gestion** des entreprises concernées. Bien sûr, les entreprises fonctionnant avec une gestion « participative » sont généralement plus ouvertes et positives quant à l'arrivée d'un employé intrapreneur. Puisque ce type d'employé peut prendre beaucoup de place et apporter continuellement des changements, les entreprises « autocratiques », quant à elles, ne seront généralement pas favorables à l'embauche de ce type d'employé, car cela ne répond pas à un besoin pour eux.

Après vous être assuré que le type d'employé « intrapreneur » convient au domaine et au type de gestion de l'entreprise ciblée et que ce profil correspond à votre personnalité et vos besoins, vous pouvez commencer à développer votre côté intrapreneur. Bien sûr, devenir intra-

preneur entraîne un changement progressif. Plus vous prendrez conscience de vos forces et des possibilités au sein de l'entreprise pour laquelle vous travaillez, plus vous développerez votre côté intrapreneur.

## Les avantages de développer votre côté « intrapreneur »

Plus on sentira que les résultats de l'entreprise démontrent une grande importance à vos yeux, plus on vous accordera d'importance. En ce sens, vous devez prendre part activement aux décisions de l'entreprise et ne pas hésiter à vous exprimer lorsque des idées et propositions sont demandées de la part de l'employeur. Plus vous aurez envie de vous investir dans la vie de l'entreprise, plus vous aurez la chance de vous réaliser pleinement dans votre travail.

Par le fait même, vous deviendrez plus attrayant pour les employeurs puisque le type d'employé intraprenant est très recherché pour les bénéfiques qu'il apporte autant à l'entreprise pour laquelle il travaille qu'aux collègues qu'il côtoie.

## Un employé « intrapreneur » en action...

### 1- Proactif et toujours en quête de nouvelles idées

L'intrapreneur correspond au type d'employé qui prend beaucoup d'**initiatives**. Lorsqu'un inconvénient surgit, il retrouve ses manches et propose de nouvelles solutions à ses collègues. Il est proactif et suggère souvent de nouvelles façons de faire les choses. Son côté **créatif** est donc bien développé.

### 2- Réussit lorsqu'on lui fait confiance

L'intrapreneur doit sentir que l'entreprise pour laquelle il travaille lui fait entièrement confiance. Il doit se sentir libre de penser et de s'exprimer. Il est motivé par une grande **liberté d'action** et par les récompenses d'ordre monétaire, mais aussi d'ordre professionnel comme les nouveaux défis proposés, les félicitations et le soutien offert que lui propose l'organisation pour laquelle il s'investit.



### 3- Travaillant, il adore être responsable de plusieurs dossiers

Le grand besoin d'**autonomie** de l'intrapreneur l'amène à prendre des décisions dont lui seul est responsable des répercussions. Par contre, il se sent bien à l'aise de gérer lui-même les effets négatifs que celles-ci peuvent engendrer. De plus, il est en mesure de **gérer plusieurs dossiers** à la fois et préfère déterminer lui-même les modalités de ses tâches et la façon de les accomplir. L'intrapreneur a **confiance en lui** ce qui lui permet de mener à terme tous les projets qu'il entreprend.

## Le point de vue de l'employeur

### 1- Un atout précieux pour une équipe de travail

Même s'il est autonome et qu'il a besoin de liberté, l'intrapreneur adore le **travail d'équipe**. De plus, l'intrapreneur possède de bonnes aptitudes à convaincre, à mobiliser et à motiver ses collègues. Il est très attentif aux besoins et aux désirs de chacun et il fait facilement des compromis afin d'optimiser le rendement de son équipe de travail.

### 2- En apprentissage constant

Même si l'intrapreneur est un excellent *leader* et qu'il a confiance en ses capacités, il n'hésite jamais à demander des conseils aux gens plus expérimentés que lui afin de bien réaliser ses tâches. Son attitude lui apporte donc beaucoup de respect de la part de ses collègues et de ses supérieurs.

### 3- L'employeur doit alimenter l'intrapreneur

L'intrapreneur est aussi le genre d'employé qui ne refuse jamais les défis et qui réagit positivement aux changements. En fait, il s'ennuie devant la routine. Son employeur doit donc nourrir continuellement ce besoin de nouveaux défis afin de ne pas perdre l'intérêt et la motivation de cet employé.

*Le type d'employé intraprenant convient-il à votre personnalité et à votre choix de carrière? Si oui, allez-y! Entrez dans votre carrière, vous en sortirez gagnant!*

# Travailler à l'étranger :

## quand l'idée s'impose

Isabelle Adam, chef d'équipe  
Philippe Compagnon, conseiller en emploi

Vous rêvez de parcourir le monde, d'exercer votre métier dans une autre partie du globe, de découvrir de nouvelles cultures et d'enrichir votre expérience professionnelle sur d'autres continents? Dans ce cas, vous devrez faire preuve d'ouverture d'esprit, de débrouillardise, d'initiative, et bien sûr, de satisfaire un goût de l'aventure.

Le travail à l'étranger peut prendre plusieurs formes, que ce soit G. O. dans un Club Med ou coopérant en aide humanitaire, les possibilités sont multiples. Dans les lignes qui suivent, vous aurez l'occasion de constater que le travail outre-mer peut parfois s'imposer dans notre vie professionnelle, et ce, sans qu'on l'ait même souhaité...

Extrait d'une entrevue avec Pierre  
Profession : Ingénieur mécanique  
Age : 32 ans

### I.A. : Bonjour Pierre! Heureux d'être au Québec?

P. : Oui, après trois mois passés en Islande, loin de sa famille, on apprécie tous les petits moments avec eux.

### I.A. : Comment t'es-tu retrouvé à travailler en Islande?

P. : Dans un premier temps, j'ai perdu mon emploi à la suite de réductions budgétaires massives dans l'entreprise pour laquelle je travaillais. Étant père de deux enfants, je me suis mis à la recherche d'un emploi, souhaitant me trouver rapidement quelque chose. Malheureusement, mes démarches ont été plus longues que prévu et j'ai dû faire quelques concessions quant à mes exigences d'emploi. Un employeur m'a offert un poste très intéressant avec des responsabilités similaires à ce que j'avais avant, cependant, un point

était différent, je devais être ouvert à travailler à l'étranger pour des mandats variés de trois à six mois. J'en ai discuté avec ma conjointe et j'ai finalement accepté l'emploi. Un an plus tard, on m'informait que je devais quitter pour un contrat de trois mois en Islande.

### I.A. : As-tu toujours été intéressé par le travail à l'étranger ?

P. : Étrangement, non! Je sais que plusieurs m'envient, mais moi, je suis plutôt sédentaire. Même plus jeune, je n'ai jamais songé à partir avec mon sac à dos, à l'aventure. Disons qu'aujourd'hui, c'est l'aventure qui me rattrape!

### I.A. : Regrettes-tu ta décision?

P. : Non, la décision était bien réfléchie. Je ne mentirai pas en disant que je ne ferais peut-être pas ça pendant 20 ans, mais l'expérience est vraiment « enrichissante », dans tous les sens du mot! (rire). En Islande, toute l'équipe travaille près de sept jours par semaine, on ne prend pas beaucoup de temps pour le tourisme! On travaille au démarrage d'une usine alors tout doit être prêt à temps.

### I.A. : Comment résumerai-tu cette expérience?

P. : Comme je le disais plus tôt, enrichissante. Parce que ces mandats sont très payants, mais aussi, on développe des aspects du travail que l'on n'aurait pu développer autrement. On découvre le vrai sens du travail d'équipe, composer avec les différences ça fait grandir. Les équipes sont composées de gens de partout à travers le monde. Je travaillais quotidiennement avec deux Australiens, un Espagnol et plusieurs

opérateurs islandais. Personnellement, cette expérience m'a ouvert sur le monde, nous projetons déjà de faire un voyage familial par année pour permettre aux enfants de découvrir le monde.

### Si le monde vous intéresse...

Certains domaines ou métiers sont plus exportables que d'autres, il est donc plus facile de s'expatrier lorsque l'on pratique une profession demandée. Ces métiers peuvent être spécialisés ou plus généraux. Certains demandent une scolarité élevée et des compétences techniques importantes, d'autres moins.

### Voici quelques-uns des domaines les plus demandés à l'étranger :

- Administration
- Santé
- Ingénierie
- Hôtellerie et tourisme
- Développement international
- Relations industrielles
- Éducation
- Travail social
- Organisation communautaire
- Gestion de projets
- Agroalimentaire
- Communication
- Architecture
- Urbanisme
- Et plus encore...

Évidemment, de nombreuses industries et multinationales ont des bureaux ou des pieds à terre dans plusieurs pays, elles ont donc besoin de main-d'œuvre qualifiée pouvant remplir certains mandats outre-mer. De plus, beaucoup de firmes de consultants ou d'experts-conseils font affaire à l'internationale, elles peuvent être de bons employeurs potentiels.

# La valise du voyageur

## Rendez-vous chez l'employeur Véronique Sawyer

BIP! BIP! BIP! Ce matin, le réveil d'Alex lui rappelle qu'il doit se lever pour passer sa première entrevue depuis son retour de l'Équateur. Il y a quelques semaines, c'était le coq qui se faisait une joie de le réveiller pour aller au champ. Autre vie, autre lieu. Il a ramené dans sa valise des acquis bien précieux qu'il se doit d'utiliser lors de ses entrevues d'embauche. Voici donc un TOP 10 des qualités développées en voyage pour se vendre à un employeur.

### 1- Audace et goût du défi

Partir travailler à l'étranger demande beaucoup de courage et de détermination. Pour l'employeur, ces qualités expriment que vous serez un employé prêt à relever de nouveaux défis, que vous mènerez vos projets à terme avec ténacité et que vous ferez preuve d'initiative et d'originalité.

### 2- Confiance en soi

Quand on croit en soi, rien n'est impossible et vous l'avez réalisé lors de votre voyage en terre inconnue. Vous avez dû vous extérioriser pour créer de nouveaux liens et relever de grands défis. Une personne confiante en elle dégagera, pour l'employeur, la fiabilité, le positivisme et la sécurité. Lors de rencontres importantes, ces qualités seront essentielles pour faire entendre ses idées et se faire respecter.

### 3- Débrouillardise

Rares sont les voyages de longue durée où il n'arrive pas d'imprévus. Il faut souvent se retrousser les manches rapidement et trouver une solution. Une personne débrouillarde correspond à l'employé autonome qui prendra des initiatives et réagira intelligemment aux problèmes rencontrés.

### 4- Ouverture d'esprit

À l'étranger, on partage une autre culture en côtoyant d'autres croyances et en adoptant des habitudes de vie différentes. Un employé ouvert d'esprit fera preuve de curiosité. Il s'informerait donc avant de risquer un faux pas. En milieu de travail, la divergence d'opinions entraîne souvent des conflits. Par contre, l'acceptation de ces différences créera une meilleure atmosphère de travail.

### 5- Facilité d'adaptation

Autre continent, autre vie. On doit s'adapter à la langue, au rythme de vie, à la situation économique... Pour éviter un long mal du pays, il faut favoriser son insertion dès le premier jour, et ce, jusqu'à la fin du voyage.

En entreprise, des changements s'effectuent souvent très vite. Que ce soit l'utilisation d'un nouveau logiciel ou l'arrivée d'un nouveau supérieur, une personne qui s'adapte facilement saura maintenir un bon rendement, contribuera à la stabilité de l'entreprise et établira un lien rapidement avec l'équipe et les clients.

### 6- Langue

Tout dépendant de l'emploi pour lequel vous postulerez, certains employeurs exigeront une seconde langue parlée et écrite. Dans ces cas-là, il sera indispensable de rappeler à l'employeur les langues que vous maîtrisez.

### 7- Connaissance de soi

Les voyages permettent, entre autres, de prendre conscience de son potentiel, de ses limites, de ses forces et de ses faiblesses. En emploi, cette personne exercera davantage de contrôle sur elle-même, utilisera toutes ses habiletés au profit de son travail et limitera ses réactions aux différentes situations qui surviendront.

### 8- Sens de l'organisation et de la planification

Les vaccins, le passeport, l'élaboration du projet, le lieu de résidence, tout doit être planifié à l'avance, car l'avion n'attendra pas votre permission pour décoller. Pour un employeur, une personne organisée demeurera un employé de confiance qui saura où il s'en va, comment il s'y rendra et dans quel but. C'est aussi un employé qui respectera les échéanciers.

### 9- Bagage culturel et contacts établis

L'expérience en milieux défavorisés ouvre une porte de notre esprit qui ne se referme jamais. La connaissance et le vécu d'une autre réalité amènent un regard critique (positif et négatif) sur notre mode de vie. Ce type d'employé pourra donc apporter de nouveaux éléments au travail effectué et contribuer à l'élargissement

de la vision de l'entreprise. De plus, un employeur pourrait chercher à établir certains contacts dans la région où vous avez travaillé afin d'établir des partenariats. Vous pourrez même lui en proposer.

### 10- Maturité

Quitter son confort et son quotidien pour partir à l'étranger contribue à l'épanouissement du voyageur. Ses expériences de vie le poussent à agir avec plus de sagesse en pesant d'abord le pour et le contre. Pour l'employeur, une personne mature fera preuve d'autonomie, de sagesse et du sens des responsabilités. Elle saura prendre de bonnes décisions aux moments opportuns et ramener l'ordre dans les situations de débordement.

Comme vous voyez, voyager peut vous mener bien plus loin que vous ne le pensiez. Ce n'est pas un trou dans un CV, mais plutôt une mallette pleine de compétences transférables en emploi. Il faut simplement savoir l'utiliser!

## Pensez Carrefour jeunesse-emploi pour:

- ➔ Consulter le répertoire du boulot à l'étranger et le site Inetnet qui comprend près de 100 programmes sur les activités possibles d'une expérience de vie à l'étranger.
- ➔ Connaître les préparatifs d'un projet à l'étranger.
- ➔ Être accompagné dans la clarification et l'élaboration d'un projet à l'étranger afin de réaliser l'atteinte de ses objectifs.

Alors, visitez votre Carrefour jeunesse-emploi!!!

# De la théorie à la pratique: l'art de faire un bon choix de carrière



Manon Paradis, conseillère d'orientation, Marie-France Turcotte, conseillère en emploi et responsable du projet tutorat

Il peut paraître parfois difficile de faire un bon choix professionnel étant donné la grande quantité et la variété de formations offertes par les établissements d'enseignement. Afin de maximiser vos chances de faire un choix éclairé, voici quelques conseils qui vous seront utiles.

Tout d'abord, vous devez vous questionner **sur ce que vous aimez**. Par exemple, quelles matières scolaires vous attirent le plus et le moins? Quelles tâches de vos expériences de travail avez-vous le plus appréciées et le moins appréciées? Quels sont vos loisirs? Quel profil de clientèle vous attire? Vous vous imaginez dans quel type d'environnement de travail? Préférez-vous travailler avec des gens ou des objets? Bref, ces questionnements vous permettront de mieux cerner les domaines qui pourraient vous intéresser. Bien entendu, cette étape requiert du temps et une certaine capacité d'introspection, vous permettant de réfléchir à votre identité et votre personnalité. Alors, pourquoi pas en discuter avec des gens qui vous connaissent et réfléchir à ce que vous aimez! Profitez de toutes les expériences que la vie vous apporte afin de bien vous connaître.

Cependant, la connaissance de soi n'est pas suffisante pour accomplir un bon choix. Il est essentiel de tenir compte **des facteurs de réalité**, tels que le taux de contingentement lié au programme (cote R), votre propre capacité de réussir, de répondre aux questions du facteur de l'éloignement, par exemple, le programme est-il offert dans votre région? Êtes-vous prêt à étudier à l'extérieur? Êtes-vous prêt à vivre cette transition et subir les changements s'y rattachant? Sinon, vous devez faire place à un compromis et songer déjà à une alternative. De plus, vous devez également prendre en considération vos moyens financiers avant de réaliser votre projet. Enfin, il est important de s'informer sur les perspectives professionnelles, soit les débouchés possibles à travers le Québec. Cette deuxième étape, bien qu'elle puisse parfois être «confrontante» ou décevante, vous permet d'établir une vision plus réaliste de votre projet et d'éviter d'entamer une formation pour l'abandonner peu de temps après.

Par ailleurs, vous devez vous **informer sur la profession** qui vous intéresse afin de recueillir les informations suivantes: la nature du travail (les tâches liées au métier), les conditions de travail, les qualités et les aptitudes nécessaires, les champs d'action, la formation, les milieux de

travail, etc., ce qui vous permettra de constater la réalité du métier. Vous pouvez obtenir ces informations auprès des différents ordres professionnels, comités sectoriels, guides d'information scolaire répertoriés sous différents médias, tels que les logiciels spécialisés, les livres, les sites web, les prospectus des établissements d'enseignement, les dépliants, etc. Une autre façon concrète de vous informer est de rencontrer un professionnel qui exerce la profession de votre choix. Peu importe le type d'emploi que vous envisagez, c'est une excellente démarche pour vous aider à **valider un choix de carrière, obtenir une première expérience de travail ou pour décrocher une référence dans le cadre d'un emploi éventuel**.

Afin de vous permettre de développer la vision la plus juste possible de la carrière de votre choix, il est possible et acceptable de **poser toutes les questions que vous souhaitez**. Cette démarche épanouissante est souvent oubliée et pourtant, elle est souvent réalisée dans une ambiance conviviale et non intimidante. Tous les participants qui ont assisté à une telle rencontre sont enthousiasmés par les résultats:

- Une économie de temps dans la recherche d'un choix de carrière
- La conviction de faire le bon choix de carrière
- Le développement d'un contact pour un emploi ou un futur stage
- La reconnaissance et la définition de ses propres limites dans le parcours scolaire
- La découverte des avantages et des inconvénients du métier dans la «vraie vie»

Par le biais d'un appel ou d'un simple courriel, **osez contacter** une entreprise qui embauche du personnel dans votre domaine. Demandez s'il est possible de rencontrer l'un des employés concernés et vous serez agréablement surpris du taux de réponse favorable à votre demande. Eh oui! Les gens sont habituellement très heureux d'échanger sur leur profession et ainsi contribuer au développement du choix de carrière d'un futur collègue. Les professionnels sont très fiers de partager leurs aventures, leur cheminement de carrière, les embûches qu'ils ont rencontrées, etc. Ces derniers démystifient aussi les mythes de l'emploi et soulignent les avantages et inconvénients du métier. Lorsqu'ils le savent, ils détaillent les distinctions apparentes de l'emploi selon les différents milieux de travail comme le milieu public par rapport au milieu privé. La démarche est très intéressante d'autant

plus que la personne rencontrée apporte constamment des exemples concrets pour appuyer l'information qu'elle livre.

**« Lorsque j'ai rencontré mon tuteur, je me suis sentie tout de suite à l'aise. Il prenait son temps pour me répondre et s'assurait toujours que j'avais bien compris. Je n'étais pas gênée de demander tout ce que je voulais savoir et j'ai réalisé que je voulais vraiment devenir dentiste! »**  
**Julie, 23 ans**

Il est préférable que la rencontre ait lieu dans le milieu de travail de la personne approchée afin que vous puissiez observer le fonctionnement des divers départements, rencontrer les collègues du tuteur, vous faire connaître dans l'entreprise ou vous imprégner de l'ambiance de travail pour mieux saisir ce que vous serez susceptible de vivre ultérieurement.

Cette importante démarche permet de tisser des liens entre les professionnels d'aujourd'hui et ceux de demain! N'est-ce pas merveilleux!

## Pensez Carrefour jeunesse-emploi pour...

le travail autonome!

- Aimez-vous prendre des décisions et assumer des responsabilités?
- Pouvez-vous vivre sans une entrée de fonds continue?
- Avez-vous un montant d'argent à injecter dans votre projet?
- Avez-vous la motivation et la confiance pour persévérer?
- Êtes-vous prêt à travailler plusieurs heures par semaine?

Si vous avez répondu oui à la majorité de ces questions...

Alors, **visitez** votre  
**Carrefour jeunesse-emploi!!!**

# Faire le grand saut et...

# devenir travailleur autonome!

Josée Bellemare, directrice générale

Annie Darveau, conseillère en entrepreneuriat et en développement de projets

## Nom de l'entrepreneure :

Sonia Rainville (Louiseville)

## Ancienne profession :

Directrice générale d'un Carrefour jeunesse-emploi

## Domaine actuel :

Propriétaire de l'entreprise Nota Bene Ressources humaines, spécialisée en développement organisationnel, dotation, rémunération globale et relations de travail.



## Les éléments déclencheurs :

- Des témoignages d'entrepreneurs lors de différentes activités.
- Une réflexion sur son cheminement professionnel suite à un temps d'arrêt.
- La rencontre de professionnels lui ayant permis de concrétiser son idée d'entreprise.

## Ce qui l'attirait dans le travail autonome et ce qu'elle en retire comme avantages :

- La possibilité d'exercer pédagogie et créativité par le développement d'outils.
- Horaires flexibles.
- Travail à la maison.
- Meilleure qualité de vie en pouvant concilier vie professionnelle et loisirs.

## Les inconvénients :

- Son horaire actuel de travail compte sept jours par semaine.
- Énormément de temps et d'efforts, car la pensée magique n'existe pas!

## L'aspect financier :

- L'importance d'avoir un bon comptable qui parle le même langage que soi, qui comprend ses besoins et qui connaît tous les trucs.
- Ses choix de vie ont été planifiés en conséquence.
- Élaboration d'un budget qui répond à ses besoins.
- Il lui a été préférable de demander une marge de crédit avant de quitter son emploi sinon la banque lui aurait exigé un historique d'entreprise de deux ans (même scénario pour l'achat d'une voiture!).

« Mes choix de vie étaient déjà planifiés en conséquence. J'ai emprunté le 40% de ce que m'offrait la banque pour l'achat de ma maison et j'ai un budget qui répond à mes besoins de base. J'aimerais bien avoir un Cabriolet et un spa dans la cour, mais pas à n'importe quel prix! »  
Sonia Rainville

## Nom de l'entrepreneure :

Julie Alarie (Saint-Justin)

## Ancienne profession :

Décoratrice d'intérieurs dans une quincaillerie

## Domaine actuel :

Propriétaire de Bizz'Art & Cie, entreprise spécialisée en dessin sur vaisselle et autres accessoires.



## Les éléments déclencheurs :

- Possibilité de rester à la maison avec son fils.
- Prise de renseignements concernant le démarrage d'entreprise auprès d'intervenants socioéconomiques pendant son congé de maternité.

## Ce qui l'attirait dans le travail autonome et ce qu'elle en retire comme avantages :

- La possibilité de faire les choses à sa manière.
- Horaires flexibles.
- Travail à la maison.

## Les inconvénients :

- Gestion du stress causé par les délais courts imposés par les clients.
- Les journées à l'atelier se terminent tard le soir.

## L'aspect financier :

- Comptabilité mensuelle assurée par sa sœur qui est secrétaire administrative.
- Au départ, elle a commencé ses activités dans un petit local dans sa maison. Pour l'automne 2007, elle prévoit des travaux d'agrandissement, car elle a maintenant besoin de personnel et d'un plus grand espace pour fournir ses clients.

« J'aimerais pouvoir exporter mes produits en France et développer chaque année des nouveautés à l'affût des tendances, toujours en ayant une vie de famille saine, car l'argent à tout prix, non merci! Disons plutôt, le bonheur à tout prix! »  
Julie Alarie

**Nom de l'entrepreneure :**

Nadia Paradis  
(Drummondville)

**Ancienne profession :**

Pâtissière et diplômée en diététique

**Domaine actuel :**

Propriétaire de la pâtisserie Chandia

**Les éléments déclencheurs :**

La rencontre avec des professionnels spécialisés en démarrage d'entreprise.

**Ce qui l'attirait dans le travail autonome et ce qu'elle en retire comme avantages :**

- La possibilité de prendre toutes sortes de décisions.
- Lorsque les clients sont satisfaits, c'est la satisfaction du travail accompli.
- La possibilité de faire ses propres choix tels le personnel, les horaires, la création et la disposition des congés.

**Les inconvénients :**

- Il faut toujours être disponible pour les besoins de l'entreprise.
- Gestion des problèmes.

**L'aspect financier :**

- Pour l'instant, il ne faut pas penser faire de gros achats comme une maison ou autre. Il faut laisser la chance au commerce de grandir en bonne santé. Ce sont des sacrifices qui, à long terme, sont payants.

*« C'est toi qui prends toutes les décisions. Cependant, les problèmes, c'est aussi toi qui les gères. »  
Nadia Paradis*

**Nom de l'entrepreneur :**

Éric Monette (Louiseville)

**Ancienne profession :**

Directeur de création,  
Magazine La Semaine

**Domaine actuel :**

Copropriétaire de l'Auberge  
l'Épicurium

**Les éléments déclencheurs :**

- Qualité de vie.
- Il voulait sortir de la grande ville (question de santé et d'équilibre).
- Coup de cœur pour la maison en vente qui l'a amené à Louiseville.

**Ce qui l'attirait dans le travail autonome et ce qu'il en retire comme avantages :**

- Travail à la maison (avantage pour la vie familiale).
- Liberté de répartir ses heures.
- Horaire de travail plus stable.
- Liberté en tant qu'entrepreneur.
- Valorisation de son travail par les clients satisfaits.
- Contact direct avec les clients.
- Une meilleure qualité de vie.
- Être maître de ses décisions.
- Il a l'impression de construire du solide sur du long terme.
- Son projet qui était prévu initialement pour sa semi-retraite s'est concrétisé dans sa trentaine.

**Les inconvénients :**

- Horaire de travail éclaté pour répondre aux besoins de la clientèle (travail de soir et de fin de semaine généralement, à l'inverse des gens).
- Une certaine insécurité financière.

**L'aspect financier :**

Risque financier important (vente de la maison et d'un triplex à Montréal pour acquérir la maison qu'il allait transformer en auberge).

*« Bien qu'il ne faut pas se faire d'illusions puisque nous avons toujours un client à satisfaire, mon travail est stimulant et me valorise au quotidien. Je reçois directement les remerciements et la reconnaissance de mes clients, ce qui n'est pas toujours le cas quand nous travaillons pour un employeur. »  
Éric Monette*



# travailleur autonome! (suite...)

## Nom de l'entrepreneur :

Jean-François Lemay  
(Trois-Rivières)

## Ancienne profession :

Designer web dans une firme  
de communication visuelle

## Domaine actuel :

Designer web autonome  
(pour plusieurs compagnies)



## Les éléments déclencheurs :

- Goût de liberté.
- Choix des projets sur lesquels il travaille.

## Ce qui l'attirait dans le travail autonome et ce qu'il en retire comme avantages :

- Possibilité de faire son propre horaire de travail.
- Un goût de liberté.
- Possibilité de travailler sur des projets plus diversifiés.
- Pouvoir de consacrer le temps qu'il veut à chacun des projets.
- Possibilité de mettre le niveau de qualité sur les mandats qu'il accepte.
- Non-exclusivité à une seule agence.
- Il considère son travail comme étant la meilleure « job » au monde.

## Les inconvénients :

- Manque parfois de contact humain.
- Travailler seul peut parfois être moins inspirant que de travailler en groupe, avec d'autres personnes créatives.
- Il se sent parfois mis à l'écart dans les projets d'équipe des agences qui l'embauchent.
- Il est un peu obligé de faire du « 9 à 5 » pour être disponible pour ses clients.

## L'aspect financier :

- Son choix ne nécessitait pas beaucoup d'investissement (un bon ordinateur et des logiciels performants).
- Pour la paperasse administrative, il confie certaines tâches à son comptable.

*« À partir du moment où tu veux, il y a beaucoup de travail. Si tu es bon, que tu te démarques et que tu offres un service de qualité, les clients te rappellent. »*  
Jean-François Lemay



## Nom des entrepreneurs :

Philippe Dumais et Francis Foley (Saint-Tite)

## Ancienne profession :

Ingénieurs électriques

## Domaine actuel :

Deux des quatre membres travailleurs de la coopérative  
brassicole À la Fût

## Les éléments déclencheurs :

- Occupent leurs temps libres comme brasseurs maison.
- En réalisant leurs stages en milieu de travail, les promoteurs se sont questionnés à savoir s'ils voulaient réellement travailler pour un employeur.

## Ce qui les attirait dans le travail autonome et ce qu'ils en retirent comme avantages :

- La formule coopérative correspond à leurs valeurs.
- Tout en étant à proximité de la nature, Saint-Tite offre un positionnement stratégique en étant à proximité de Québec et de Montréal.
- La multidisciplinarité.
- Être maîtres de leurs actes.

## Les inconvénients :

- Le défi des prochaines années sera de gérer l'équilibre dans toutes les sphères de leur vie.
- Il faut parfois éteindre des feux.
- Vivre avec l'incertitude financière et un salaire plus bas les premières années.

## L'aspect financier :

- La gestion financière est assurée par David Gauthier, bachelier en administration des affaires et membre travailleur de la coopérative.
- Le fait d'avoir bénéficié de la mesure Soutien au travail autonome et d'avoir gagné le concours québécois en entrepreneuriat leur a donné un sérieux coup de pouce.

*« Il faut être prêt à faire des sacrifices. Notre première hypothèque à vie n'aura pas été personnelle, mais bien pour les besoins de l'entreprise. »*  
Philippe Dumais et Francis Foley



**Carrefour jeunesse-emploi  
Drummond**

749, boulevard Mercure  
Drummondville (Québec) J2B 3K6  
819-475-4646  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjedrummond.qc.ca](http://www.cjedrummond.qc.ca)

**Carrefour jeunesse-emploi comté de  
Nicolet-Yamaska et MRC Bécancour**

87, place du 21 Mars, C.P. 81  
Nicolet (Québec) J3T 1A1  
819-293-2592  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjenicbec.org](http://www.cjenicbec.org)

Point de service  
1710, des Hirondelles  
Bécancour (Québec) G9H 4L7  
819-298-4752  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)

**Carrefour jeunesse-emploi  
Francheville**

580, rue Barkoff, suite 300  
Trois-Rivières (Québec) G8T 9T7  
819-376-0179  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjefrancheville.qc.ca](http://www.cjefrancheville.qc.ca)

Point de service A  
44, chemin Rivière-à-Veillet  
Sainte-Geneviève-de-Batiscan (Québec)  
G0X 2R0  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)

**Carrefour jeunesse-emploi  
Shawinigan**

627, 5<sup>e</sup> Rue, C.P. 132  
Shawinigan (Québec) G9N 6T8  
819-537-3358  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjeshawinigan.org](http://www.cjeshawinigan.org)

**Carrefour jeunesse-emploi  
Haut Saint-Maurice**

290, rue Saint-Joseph, C.P. 194  
La Tuque (Québec) G9X 3P2  
819-523-9274  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cje-hsm.qc.ca](http://www.cje-hsm.qc.ca)

**Carrefour jeunesse-emploi  
MRC Maskinongé**

121, rue Petite Rivière, local 16  
Louiseville (Québec) J5V 2H3  
819-228-0676  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjemaskinongé.qc.ca](http://www.cjemaskinongé.qc.ca)

**Carrefour jeunesse-emploi Mékinac**

581, rue Saint-Paul, bureau 101  
Saint-Tite (Québec) G0X 3H0  
418-365-7070  
1-877-À-MON-CJE (1-877-266-6253)  
[www.cjemekinac.org](http://www.cjemekinac.org)

