

La formation en détail

Bulletin mensuel à l'intention des détaillants du Québec
Mai 2001 - Volume 2, numéro 4

Détail Formation a pour objectif de promouvoir la formation de la main-d'œuvre dans le secteur du commerce de détail.

Pour mieux répondre aux exigences du commerce de détail

Pour mieux vous renseigner et former vos employés

Nous vous présentons dans notre numéro d'avril un résumé des nouvelles dispositions relatives à **l'étiquetage et à l'exactitude des prix**.

Afin d'aider les détaillants à mieux comprendre cette nouvelle réglementation, une série de séminaires sont offerts par le Conseil québécois du commerce de détail, en partenariat avec le ministère Industrie et Commerce. Ces séminaires sont présentés dans **plus de vingt villes au Québec**, durant les mois de **mai et de juin**, et s'adressent plus particulièrement

aux propriétaires d'entreprises de détail ainsi qu'aux gérants. Il en coûte 85 \$, taxes en sus, pour y assister. (Admissible au 1% de formation)

Renseignements :

Conseil québécois du commerce de détail
(514) 842-6681 ou 1 800 364-6766

Un autre séminaire concernant cette fois-ci la **Loi sur l'équité salariale** vous est également proposé par le CQCD, le **22 mai prochain**. On peut se renseigner au même numéro.

Un outil pour les détaillants www.detailformation.com



Il est dorénavant possible de consulter notre site Web, en ligne depuis deux semaines. En plus d'en apprendre davantage sur Détail Formation, un projet innovateur réalisé grâce à l'appui d'Emploi-Québec, ce site permet de découvrir nos différents services et outils de soutien à la gestion conçus à l'intention des gestionnaires de petites entreprises de détail.

La rubrique **Développez vos compétences** présente des *Points de vue d'experts*, des *Jeux-questionnaires* (qui vous permettent d'évaluer vos connaissances) ainsi qu'une série de liens utiles. On y retrouve également un bottin regroupant différents services offerts par des organismes publics. Bref, une bonne adresse pour mieux profiter de l'expertise de formation offerte aux détaillants.

Bonne visite !

Renseignements :

Détail Formation
(514) 522-3797 ou 1 888 822-5555

Vous recrutez du personnel ?

Que ce soit pour combler un poste à temps plein ou à temps partiel, vous pouvez utiliser les *services aux employeurs* offerts par les Centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec (diffusion gratuite d'offres d'emploi, conseils sur la gestion et la formation des ressources humaines, etc.). Consultez le Centre le plus près de chez vous :

1 888 EMPLOIS ou www.mess.gouv.qc.ca

Emplois saisonniers ? Nous vous rappelons que le PEQ (Placement étudiant du Québec) vous propose un service de référence de candidats répondant à vos critères : **1 800 463-2355**

Critères d'embauche discriminatoires

Afin d'éviter l'exclusion de candidats sur la base de critères jugés discriminatoires (la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique, etc.), nous vous rappelons qu'il est possible de vous renseigner auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse afin de mieux connaître la règle s'appliquant aux formulaires de demande d'emploi et aux entrevues de sélection. **Une bonne connaissance de cette règle permet d'éviter toute situation litigieuse.**

On peut se procurer le document *Les formulaires de demandes d'emploi et les entrevues relatives à un emploi* en consultant le site www.cdpdj.qc.ca ou en composant le **(514) 873-5146 - 1 800 361-6477**.

Détail Formation est une initiative de la Société de développement de l'avenue du Mont-Royal et d'Emploi-Québec, en partenariat avec le Regroupement des centres-villes et des artères commerciales et de la Chambre de commerce du Québec.

Vous recrutez du personnel pour la saison estivale ?

L'été approche à grands pas. Bientôt, il sera peut-être temps pour vous de recruter des employés pour cette période. Afin d'éviter les pertes de temps et les entrevues inutiles, nous vous suggérons quelques conseils pratiques.

*Cette chronique vous est proposée par Isabelle Aubry,
conseillère aux entreprises, Détail Formation*

Une bonne planification vous donnera... de meilleurs résultats !

Précisez le poste à combler

(à temps plein ou à temps partiel) selon vos besoins :

- Identifiez les **responsabilités** (description de tâches)
- Identifiez les principales **qualifications** recherchées : expérience requise, scolarité, bilinguisme, aptitude à travailler en équipe, initiative, etc.
- Énumérez les **conditions de travail** : horaire (de jour, de soir, de fin de semaine), salaire, pauses, temps supplémentaire, etc.

Rédigez l'offre d'emploi

En indiquant le nom de votre commerce, votre mission, le titre du poste disponible ainsi qu'une brève description de tâches. Si possible, ajoutez le logotype de votre entreprise ou tout autre signature graphique permettant de vous distinguer.

Diffusez l'offre d'emploi

à plusieurs endroits : dans **la vitrine** de votre commerce, dans des **endroits publics** (utilisez les babillards dans les pharmacies, les centres de photocopie ou tout autre endroit achalandé), des **organismes en employabilité** (Centres locaux d'emploi, clubs de recherche d'emploi, etc.), en **milieu scolaire** (collèges, universités, centres de formation, etc.).

Si votre budget vous le permet, vous pouvez placer une annonce dans les journaux locaux ou les quotidiens. Saviez-vous que 80 % des offres d'emploi ne sont pas affichées ? Le bouche à oreille est encore un des meilleurs outils de recherche.

Analysez les curriculum vitae et les demandes d'emploi



Cette tâche peut vous paraître pénible **si vous n'utilisez pas une méthode de travail adéquate**. En fonction de vos besoins précis, analysez le profil des différents candidats ainsi que leur parcours (manque de stabilité ou écarts importants entre les responsabilités). Évaluez également la qualité des documents remis. **En fixant d'avance vos critères de sélection**, vous éviterez de perdre du temps et de lire inutilement des demandes d'emploi non pertinentes.

Pour s'y retrouver rapidement, on peut indiquer en vert les dossiers des candidats que l'on souhaite rencontrer en entrevue, en jaune ceux à rencontrer au besoin et en rouge ceux qui ne conviennent pas.

Préparez un questionnaire d'entrevue

Afin d'identifier les points forts, les faiblesses, les valeurs et les intérêts des candidats, bref de vérifier si ça clique !, il est préférable de **bien préparer ses entrevues à l'aide d'un plan**. Ce plan devrait prévoir deux types de questions afin d'évaluer l'expérience du candidat ainsi que sa personnalité :

- des questions à développement (Que connaissez-vous de ..., Qu'est-ce qu'on bon service à la clientèle ?, Comment réagissez-vous dans telles circonstances ?, etc.)
- questions fermées (qui se répondent brièvement par oui ou par non).

Prévoyez également des mises en situation.

Évitez les questions jugées discriminatoires.

Détail Formation : une équipe au service des détaillants

Si vous souhaitez ne plus recevoir ce bulletin, contactez-nous au (514) 522-3797 ou au 1 888 822-5555.