

[Texte]

[Traduction]

• 1940

While our primary focus is not permanent placement, approximately 40% of our temporary workers move annually from the status of temporary employee to that of permanent employee. While we have no direct evidence why our employers' demands change from temporary to permanent, we suspect the calibre of temporary workers and the ease with which they move into the job are key factors. We believe this is a credit to Manpower, to our temporary workers, to the clients, and to the testing and training programs we offer.

There are many reasons why individuals choose temporary employment. Recent high school and vocational school graduates need to start somewhere and get valuable experience. Mothers returning to the work force after their children enter school will ease their transition into the world of paid work as temporary workers. The same is true for women who have never worked outside the home. An increasing number of widows and professionals want to keep busy and earn extra money: actors, actresses, firemen, and teachers. There are retirees who out of financial necessity and the need for social fulfilment and to feel productive re-enter the work force as temporary employees. A large percentage of the people in the groups I have identified are truly seeking permanent employment and see temporary work as their vehicle to secure a permanent job.

Back in 1981, Manpower found a strong demand from customers for word-processing operators even at the entry level and no satisfactory source of supply. At that time the condition told us employers were buying automated office technology and technology was coming faster than the trained operators we needed. We also knew the traditional networks were not available to allow us to meet our demand and that of our clients. These conditions have continued over the last eight years as the rate of growth in our economy has accelerated.

To stay in business—and I must underline that fact—we realized our only solution was to train operators ourselves. We began to experiment with a number of training techniques that would solve our problem. We were faced with a strong need to retool a large supply of the work force and meet our customers' demands. In 1981-82 we learned, and we were surprised by it, that our clients would also be coming to us to train their permanent staff. We did not anticipate the level of demand we would find. So at this time we train our own temporary employees in addition to the permanent workers of our clients on a regular basis.

Without the training we offer, our temporary employees would still be typists in an automated environment. Instead, we are able to provide valuable

Même si l'essentiel de nos efforts n'est pas consacré à l'emploi permanent, environ 40 p. 100 de nos employés temporaires accèdent à des emplois permanents chaque année. Si nous ne comprenons pas très bien pourquoi nos employeurs passent d'une main d'oeuvre temporaire à une main d'oeuvre permanente, nous pensons cependant que le calibre de nos employés temporaires et leur facilité d'adaptation y sont pour beaucoup. Nous pensons que cela est tout à l'honneur de notre organisme, de nos travailleurs temporaires, de nos clients et des programmes d'essai et de formation que nous offrons.

De nombreuses raisons motivent une personne à choisir un emploi temporaire. Les récents diplômés des écoles secondaires et des écoles professionnelles doivent débiter leur carrière quelque part et acquérir de l'expérience. Les mères qui retournent au sein de la population active après l'entrée à l'école de leurs enfants faciliteront leur transition en acceptant un emploi temporaire. Il en va de même pour les femmes qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer. Un nombre de plus en plus élevé de veuves et de travailleurs de profession libérale veulent s'occuper et gagner un revenu d'appoint: acteurs, actrices, pompiers et enseignants. Des personnes à la retraite, par nécessité financière ou pour se sentir socialement actif et productif, réintègrent les rangs de la population active à titre de travailleurs temporaires. Un pourcentage élevé parmi ces gens que je viens de décrire sont véritablement en quête d'un emploi permanent et perçoivent l'emploi temporaire comme un tremplin.

En 1981, notre organisme avait perçu une forte demande pour des opérateurs d'appareil de traitement de texte même au niveau des débutants et même s'il n'y avait pas abondance de personnes possédant ces compétences. A cette époque, les employeurs s'équipaient à un rythme plus rapide que celui de la formation des opérateurs dont nous avions besoin. Nous savions également que nous ne pouvions pas compter sur les réseaux traditionnels pour faire face à notre demande et à celle de nos clients. Cette situation s'est prolongée au cours des huit dernières années parallèlement à l'accélération de la croissance économique.

Pour rester en affaires—et je tiens à le souligner—nous nous sommes aperçus que la seule solution qui s'offrait à nous était de former nous-mêmes des opérateurs. Nous avons d'abord mis à l'essai un certain nombre de techniques de formation. Nous avons été dans l'obligation de recycler une grande partie de la main-d'oeuvre pour répondre aux demandes de nos clients. En 1981-82, nous avons appris à notre grande surprise, que nos clients nous demandaient de former leur personnel permanent. Nous n'avons pas été en mesure de prévoir l'ampleur de cette demande. A cette époque, nous avons donc formé sur une base régulière nos propres employés temporaires en plus des employés permanents de nos clients.

Sans les programmes de formation que nous offrons, nos employés temporaires occuperaient toujours des postes de dactylos dans un milieu automatisé. A la place,