



CAP SUR L'AVENIR >>

**Construire et conserver une carrière
enrichissante à l'ère de l'IA**

01

Résumé

- Utilisation de l'IA

02

Progrès dans l'adoption de l'IA : individus et organisations

- Adoption par les employeurs
- Adoption par les candidats
- Compétences différenciées

03

Meilleures pratiques pour les employés et les employeurs

- Perfectionnement des compétences en IA
- Considérations importantes pour les employeurs

04

Experis : votre partenaire de confiance en matière de technologie et de talents

- Capacités mondiales



Résumé

- Quels que soient leur fonction, leur rôle ou leur niveau hiérarchique, **tous les employés doivent être en mesure d'évaluer comment et où l'IA apporte le plus de valeur ajoutée à leur travail**, de prendre des mesures pour intégrer la technologie appropriée dans les processus adéquats et de développer des compétences humaines complémentaires.
- La crainte que **l'IA et l'automatisation entraînent des licenciements massifs reste largement infondée.**
- Les **employés** capables de comprendre les besoins des employeurs et de leur **proposer des techniques pour optimiser l'utilisation de l'IA seront les plus recherchés et les plus précieux** pour les organisations d'aujourd'hui.
- **Environ un tiers des employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête Perspectives d'emploi 2025 menée par ManpowerGroup ont déclaré que l'IA ne pouvait pas remplacer ou améliorer les compétences humaines telles que le jugement éthique ou le service client personnalisé.** Dans les domaines où les employeurs estiment que l'IA peut apporter une contribution tangible dès maintenant, il existe des lacunes en matière de compétences humaines.
- **Les employeurs qui souhaitent encourager activement l'utilisation des outils et la productivité doivent fournir une formation adéquate en matière d'IA.** Des programmes de formation bien conçus intégrant des exercices pratiques réels et utilisant des outils d'IA peuvent considérablement réduire le temps nécessaire à l'acquisition des compétences.
- **Les employeurs et les employés doivent redéfinir de manière proactive les rôles afin d'optimiser la collaboration entre l'humain et l'IA,** cette dernière se chargeant des tâches routinières et répétitives, tandis que les employés se concentrent sur les activités plus nuancées dans lesquelles les humains excellent. Toute mise en œuvre de l'IA devrait bénéficier d'une supervision et d'une traduction humaines.



Utilisation de l'IA

Il n'est pas facile d'être employé dans le monde des affaires d'aujourd'hui. Non seulement nous sommes confrontés à une instabilité géopolitique sans précédent, mais l'arrivée de l'IA générative et agentique transforme nos emplois en temps réel. Si nous souhaitons conserver un emploi rémunérateur dans un avenir prévisible, nous devons comprendre comment tirer parti des possibilités offertes par l'IA pour travailler en tant que partenaire efficace aux côtés de machines intelligentes.

Si les organisations s'efforcent de jouer leur rôle en nous fournissant les compétences et la formation adéquates, les individus ont également une part importante de responsabilité.

Quels que soient leur fonction, leur rôle ou leur niveau hiérarchique, tous les employés doivent être en mesure d'évaluer comment et où l'IA apporte le plus de valeur ajoutée à leur travail, de prendre des mesures pour intégrer la technologie appropriée dans les processus adéquats et de développer des compétences humaines complémentaires, telles que le jugement et le discernement, la surveillance éthique, l'engagement interpersonnel et la résolution créative de problèmes.

Dans cet article, nous partagerons les conclusions de notre dernière enquête ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi et de l'étude Experis sur les perspectives des CIO sur la manière dont les employeurs utilisent l'IA et ce qu'ils attendent de leurs employés. Nous fournirons ensuite des conseils spécifiques sur la manière dont les individus peuvent pérenniser leur carrière à l'ère de l'IA générative et agentique, et même dépasser les objectifs de leur direction en matière d'IA.



Progrès dans l'adoption de l'IA : individus et organisations



Bien que l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail ait fait l'objet d'un battage médiatique considérable, il est essentiel que les employés comprennent la réalité. Les employés capables de comprendre les besoins des employeurs et de leur proposer des techniques pour optimiser l'utilisation de l'IA seront les plus recherchés et les plus précieux pour les organisations d'aujourd'hui.

La fonction d'acquisition de talents est l'une des plus avancées en matière de mise en œuvre des technologies basées sur l'IA.

Notre étude indique que plus de la moitié des employeurs (53 %) utilisent actuellement des outils d'IA pour recruter et intégrer des talents. En particulier, les entreprises d'Amérique du Sud et d'Amérique centrale devancent le reste du monde dans l'adoption précoce de l'IA pour le recrutement, la formation et l'intégration.¹

Acceptation par les employeurs de l'utilisation de l'IA par les candidats

En savoir plus sur une entreprise

33 %

Guide de préparation aux entretiens

32 %

Rechercher un emploi

31 %

Personnalisation de la lettre de motivation et du CV

28 %

Résolution de problèmes liés aux tests de recrutement

26 %

Répondre aux questions d'entrevue

24 %

Améliorer les portfolios

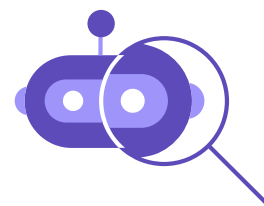
23 %

Inacceptable pendant le processus de recrutement

15 %

85 %

des employeurs trouvent acceptable que les candidats utilisent l'IA pendant leur recherche d'emploi



¹ Enquête de ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi pour le T2 2025



81 % *des CIO et des responsables technologiques seniors continuent d'explorer et de développer leurs capacités, offrant ainsi aux employés un temps précieux pour perfectionner leurs propres compétences.²*

La plupart des employeurs (85 %) considèrent également qu'il est acceptable que les candidats utilisent l'IA pendant le processus de recrutement. Parmi les exemples spécifiques cités par les employeurs interrogés, on peut citer la recherche d'informations en général (62 %), en savoir plus sur une entreprise (33 %) et la préparation d'entretiens (32 %). Les organisations des secteurs de l'énergie et de la technologie sont plus ouvertes aux candidats qui utilisent l'IA.¹

Il est important de tenir compte du niveau de sophistication technologique d'un employeur lors de la candidature, car notre étude a également révélé que les employeurs qui ont rejeté ou n'ont pas envisagé l'adoption de l'IA dans le cadre du recrutement sont moins ouverts aux candidats qui utilisent eux-mêmes l'IA.

À l'échelle mondiale, les défis liés à l'adoption de l'IA sur le lieu de travail et dans d'autres opérations organisationnelles n'ont guère évolué depuis 2024, le coût élevé des investissements restant le principal obstacle (34 %). Aussi enthousiastes soient-ils à l'égard des perspectives offertes par l'IA, les employeurs restent réalistes quant à ses capacités actuelles.

L'étude Experis 2025 sur les perspectives des CIO a démontré que les responsables technologiques sont conscients des limites de l'IA : 36 % des personnes interrogées ont déclaré que l'IA est une technologie révolutionnaire qui nécessite encore d'être perfectionnée, tandis que 33 % ont déclaré que l'impact de ces technologies sur l'entreprise n'est pas encore clair.

Cependant, la bonne nouvelle pour les candidats est qu'il n'est pas trop tard. Seuls 10 % des CIO et des responsables technologiques seniors affirment que l'IA est pleinement intégrée dans leur organisation.²

Dans le même temps, environ un tiers des employeurs interrogés ont déclaré que l'IA ne pouvait pas remplacer ou améliorer les compétences humaines comme le jugement éthique ou le service à la clientèle personnalisé. Dans les domaines où les employeurs estiment que l'IA peut apporter une contribution tangible dès maintenant, il existe des lacunes en matière de compétences humaines. Par exemple, 33 % des entreprises de la région Asie-Pacifique ont cité le manque de compétences des travailleurs en matière d'IA comme le principal obstacle à l'adoption de cette technologie.¹

Les employeurs identifient les compétences que l'IA ne peut pas remplacer¹



Jugement éthique

33 %

Service à la clientèle

31 %

Gestion d'équipe

30 %

Communication

27 %

Pensée stratégique

27 %

Résolution de problèmes

26 %

Expertise technique

26 %

Compétences de ventes

25 %

Enseignement et formation

24 %

Idéation et créativité

23 %

Gestion de projet

21 %

¹ Enquête de ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi pour le T2 2025

² Enquête Experis sur les perspectives des CIO pour 2025



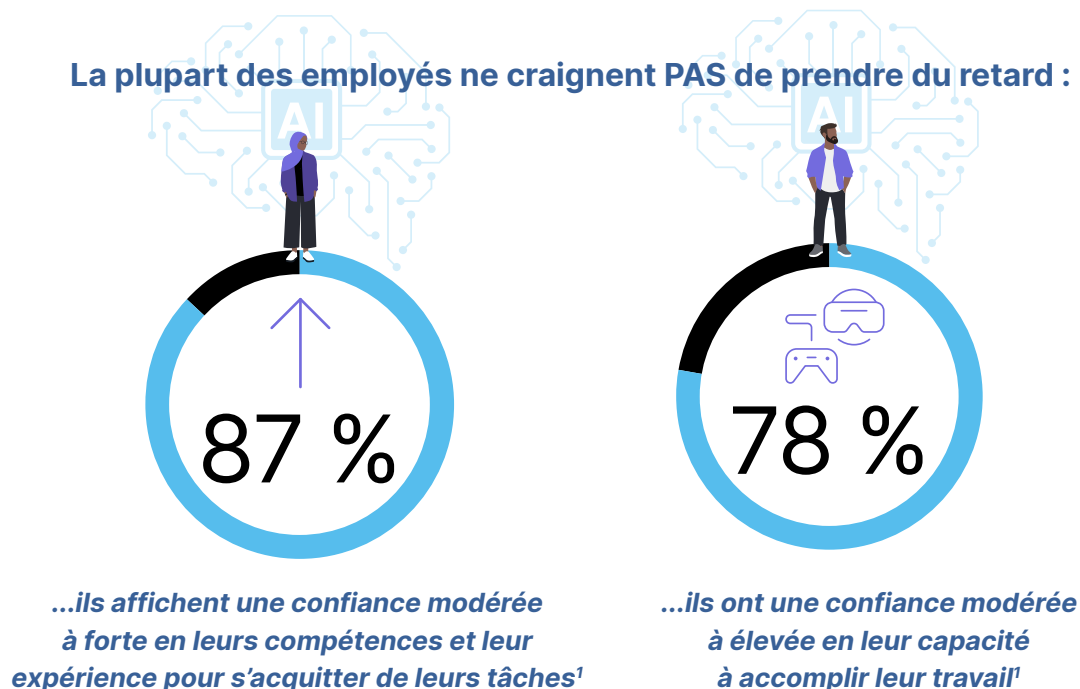
Les employés sont un peu plus confiants quant à certaines compétences. L'étude Baromètre des talents 2024 de ManpowerGroup³ révèle que 87 % des employés ont une confiance modérée à élevée en leur capacité à accomplir leur travail, et 78 % estiment disposer des technologies et des outils adéquats pour travailler efficacement.

Cependant, les travailleurs s'inquiètent de plus en plus des lacunes en matière de compétences liées à l'IA. **Selon la nouvelle étude Facteurs de réussite SAP, par exemple, les employés ayant un faible niveau de connaissance de l'IA ont exprimé des opinions beaucoup plus négatives à l'égard de l'IA sur le lieu de travail. Ces répondants étaient six fois plus susceptibles de se sentir inquiets et sept fois plus susceptibles d'avoir peur d'utiliser l'IA au travail.** Ils étaient également huit fois plus susceptibles de se sentir stressés à l'idée d'utiliser l'IA que les employés plus familiarisés avec l'IA interrogés.⁴

Peut-être parce que ces compétences sont encore relativement rares, l'étude SAP a révélé que les gestionnaires ont une opinion plus favorable des employés qui maîtrisent l'IA. Par exemple, lorsqu'on leur a demandé si l'IA devait influencer les évaluations de performance, de nombreux gestionnaires ont estimé que les employés qui utilisent l'IA devraient obtenir de meilleures évaluations que ceux qui ne l'utilisent pas.

Dans le même temps, la crainte que l'IA et l'automatisation entraînent des licenciements massifs reste largement infondée. Nos récentes enquêtes mondiales sur les perspectives d'emploi continuent d'indiquer une demande nette positive en matière d'embauche dans tous les secteurs. Ces résultats offrent aux employés une occasion unique de redéfinir leurs propres rôles afin de travailler plus efficacement avec l'IA, ce qui nous amène à la section suivante sur la manière de procéder pour se former et expérimenter l'IA.

La plupart des employés ne craignent PAS de prendre du retard :



¹ Enquête de ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi pour le T2 2025

³ Enquête Baromètre mondial des talents ManpowerGroup 2024

⁴ Rapport sur les tendances RH 2025, Facteurs de réussite SAP

Meilleures pratiques pour les employés et les employeurs



Comment les employés peuvent prendre en main leur perfectionnement en matière d'IA

Tous les employés qui travaillent aujourd'hui doivent s'engager dans une démarche de redéfinition de leur rôle, qui consiste à examiner comment les compétences appropriées en matière d'IA peuvent les aider à répondre, voire à dépasser, les attentes actuelles de leur poste et à développer des compétences humaines connexes qui ne sont pas susceptibles d'être automatisées ou programmées, du moins à court terme. Heureusement, il existe diverses stratégies pour ajouter des compétences en IA à votre arsenal personnel.

Comprendre la nécessité de la durabilité de la carrière



Selon Alexandra Levit, futuriste chez ManpowerGroup, la durabilité de la carrière désigne la capacité à conserver un emploi rémunérateur malgré des perturbations externes, notamment les progrès technologiques. **La durabilité de la carrière repose sur cinq piliers : les compétences techniques, les compétences relationnelles, les connaissances institutionnelles, les compétences technologiques appliquées et un état d'esprit orienté vers la croissance.** L'acquisition de compétences en IA est un exemple de compétence technologique appliquée. Il n'est pas nécessaire de savoir exactement comment fonctionnent les algorithmes, mais il est important de savoir que vous pouvez utiliser les technologies basées sur l'IA disponibles pour faire votre travail plus efficacement.

Apprenez les types d'IA utilisés sur votre lieu de travail.



Comme leur nom l'indique, les programmes d'IA générative tels que ChatGPT et Microsoft Copilot se concentrent sur la création de nouveaux contenus à partir d'actifs précédemment développés par des humains et présentant des modèles et des caractéristiques similaires. Une nouvelle branche de l'IA générative est l'IA agentique, qui va plus loin en permettant à un système basé sur l'IA d'agir de manière autonome et de prendre des décisions en collaboration avec d'autres systèmes basés sur l'IA. **Pour découvrir ce que votre organisation déploie et comment, familiarisez-vous avec vos représentants informatiques et demandez-leur de discuter ou de réfléchir avec vous.** Si votre service informatique ou votre groupe d'innovation développe une application d'IA en interne, demandez-leur si votre groupe peut aider à la tester.



Recherchez des cas d'utilisation de l'IA pour votre fonction



Selon votre fonction, d'autres organisations utilisent peut-être déjà l'IA pour améliorer leurs résultats commerciaux. Par exemple, dans le domaine des ressources humaines, une technologie basée sur l'IA appelée « intelligence des talents » s'appuie sur l'apprentissage profond et l'analyse avancée pour obtenir une visibilité sur les compétences du personnel d'une entreprise et sur les besoins en matière de recrutement et de formation afin de suivre le rythme des évolutions du secteur. Vous pourriez entendre parler de mises en œuvre pertinentes lors de conférences, dans des conversations avec vos pairs, ou simplement en lisant des articles ou en effectuant des recherches en ligne.

Inscrivez-vous à des formations pertinentes



La plupart des organisations ont déjà mis en place au moins une formation informelle sur les connaissances de base en IA. Cependant, que votre entreprise le fasse ou non, **vous pouvez profiter des offres en ligne gratuites de Google, Microsoft, Amazon Web Services et DeepLearning. L'IA**, parmi tant d'autres. Vous aurez l'occasion de maîtriser des compétences de pointe telles que l'ingénierie rapide et le travail avec des grands modèles de langage (LLM) et leur formation. La plupart des cours d'introduction sont destinés à un public général et utilisent un langage et des exemples faciles à comprendre. Ne vous découragez donc pas si vous ne disposez pas de bases technologiques.

Obtenez l'aval de votre hiérarchie pour un petit projet pilote



Une fois que vous avez compris les implémentations basées sur l'IA qui sont possibles pour votre rôle ou votre groupe, et que vous avez au moins esquissé un plan d'exécution pour l'une d'entre elles, il est temps

de présenter votre idée à votre gestionnaire.

Lorsque vous présentez votre idée, soyez aussi clair(e) et précis(e) que possible concernant la justification commerciale, l'allocation des ressources et les avantages escomptés. Votre objectif doit être un scénario « d'échec rapide » dans lequel un projet pilote à échelle réduite peut être ajusté ou réorienté en temps réel.

Mesurez et communiquez vos résultats



Avant de lancer votre projet pilote, votre équipe doit s'accorder sur ce qui constitue une réussite. Si l'objectif est que votre implémentation basée sur l'IA dépasse le stade pilote, vous devez savoir dès le départ comment vous allez obtenir un retour sur investissement (ROI) pour l'entreprise. Les exemples de ROI liés à des implémentations efficaces de l'IA comprennent notamment la croissance du chiffre d'affaires, la réduction des coûts et la satisfaction client. Vous devrez donc suivre ces indicateurs par rapport à la situation avant l'IA pendant toute la durée de votre projet, puis impliquer vos collègues chargés de la communication afin de mettre en avant les résultats exceptionnels obtenus via les canaux internes et externes appropriés.

N'oubliez pas de développer vos compétences humaines



Comme nous l'avons vu, nous traversons une période où chaque employé doit porter un regard critique sur son rôle, évaluer les tâches les plus susceptibles d'être remplacées par l'IA et élaborer un plan pour continuer à créer de la valeur humaine. **Les compétences concurrentielles, telles que la créativité et la résolution de problèmes, confèrent aux humains des avantages uniques par rapport à l'IA.** Les compétences coopératives, telles que la surveillance éthique et la communication claire, améliorent la collaboration entre les humains et l'IA.



Perfectionnement des compétences en IA

Experis Academy collabore avec Microsoft depuis 2017 afin d'identifier les lacunes en matière de compétences sur le marché et vise à introduire de nouveaux professionnels dans le secteur technologique grâce à divers programmes de formation. Le partenariat avec Microsoft a pour objectif de fournir aux organisations des professionnels qualifiés afin de favoriser leur croissance.

Experis Academy propose des programmes de formation destinés aux talents technologiques qui offrent une expérience pratique dans des technologies très demandées telles qu’Azure et Copilot Studio. **Grâce à notre partenariat avec Microsoft et d’autres chefs de file mondiaux du secteur technologique, nous proposons des programmes complets couvrant toute la gamme des plateformes d’IA.** Ces programmes comprennent des formations pour des postes tels que ceux d’ingénieurs infonuagiques, de développeurs, d’analystes de données, de scientifiques de données, de consultants fonctionnels et techniques, et bien d’autres.

Toutes les formations sont basées sur les meilleures plateformes technologiques et la plupart d’entre elles offrent une certification indépendante reconnue par l’industrie aux candidats participants.



Considérations importantes pour les employeurs

Si vous êtes un employeur qui cherche à intégrer de manière optimale les technologies basées sur l’IA dans vos activités et que vous souhaitez aider vos employés à acquérir les compétences nécessaires pour les utiliser, voici quelques conseils à prendre en considération.

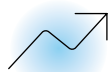


Privilégiez l’augmentation plutôt que l’automatisation. L’IA tend plus souvent à augmenter le travail humain qu’à l’automatiser complètement. Une étude récente d’Anthropic a montré que de nombreuses tâches cognitives s’avèrent beaucoup plus complexes qu’elles ne le semblent à première vue, nécessitant une contextualisation plus large que l’IA ne maîtrise pas encore parfaitement. Cette complexité préserve une part importante de la plupart des emplois.

Même l’IA avancée présente des lacunes en matière de raisonnement basé sur le bon sens, de connaissances spécifiques à un domaine et de résolution dynamique de problèmes dans des environnements incertains. Ces limites renforcent l’idée que les humains restent indispensables dans les rôles qui exigent un jugement subtil ou une interaction émotionnelle.



Développez et testez des modèles avec un partenaire de confiance. Si vous disposez déjà de systèmes technologiques RH, il y a de fortes chances qu'ils expérimentent, voire commercialisent activement, des composants d'IA dans leurs solutions. Ainsi, plutôt que de partir de zéro, discutez avec vos fournisseurs actuels de la manière dont vous pouvez tirer parti de l'IA pour optimiser vos opérations liées à la main-d'œuvre. Essayez un domaine fonctionnel à la fois et restez ouvert à l'idée que les nouvelles implémentations sont des travaux en cours qui nécessitent des tests et des améliorations continus.



Mettez en place des initiatives de perfectionnement continu. L'utilisation courante des technologies basées sur l'IA crée une demande considérable pour les compétences nécessaires permettant aux travailleurs humains de concevoir, gérer, collaborer, corriger, redéployer et expliquer le fonctionnement interne des composants de l'IA. Toutefois, la plupart des employés ne disposent pas encore de ces compétences, et les employeurs qui souhaitent encourager activement l'utilisation des outils et la productivité doivent fournir eux-mêmes une formation adéquate en matière d'IA. Des programmes de formation bien conçus, intégrant des exercices pratiques réels et utilisant des outils d'IA, peuvent considérablement réduire le temps nécessaire à l'acquisition des compétences.



Intégrez toujours un contrôle humain dans les processus basés sur l'IA. Comme l'ont souligné Learning et Anthropic, si l'IA peut se charger de l'analyse des données ou de la rédaction initiale, les humains sont toujours nécessaires pour fournir le contexte, le jugement éthique et l'intelligence émotionnelle. La plupart des organisations ont particulièrement besoin de traducteurs humains, capables d'aligner immédiatement les capacités de l'IA sur les objectifs commerciaux. La plupart, voire la majorité des rôles devraient être redéfinis afin d'optimiser la collaboration entre l'humain et l'IA, cette dernière se chargeant des tâches routinières et répétitives, tandis que les employés se concentrent sur les activités plus nuancées dans lesquelles les humains excellent.



Maîtrisez l'intégration interne avant la commercialisation externe. Naturellement, la plupart des dirigeants sont enthousiasmés par la perspective d'intégrer l'IA dans leurs produits et services. Cependant, il est judicieux de commencer à marcher avant de courir et de prendre le temps de déployer l'IA en interne. Une fois que quelques implémentations de l'IA auront amélioré l'efficacité opérationnelle à l'échelle de l'entreprise, vous serez mieux à même de gagner la confiance de vos clients et des autres parties prenantes et vous serez moins susceptible de commettre des erreurs qui pourraient nuire à votre réputation.

Que nous intégrions des technologies basées sur l'IA dans une tâche quotidienne ou dans un processus d'entreprise complexe, la flexibilité, la curiosité et une attitude positive sont essentielles. Tant que les humains resteront les véritables maîtres de leurs domaines de connaissance et s'efforceront de maintenir leurs compétences à jour et applicables, nous n'avons pas grand-chose à craindre. Pour ceux qui prennent les bonnes mesures pour se préparer et s'adapter, construire et conserver une carrière enrichissante à l'ère de l'IA est non seulement possible, mais aussi passionnant et plein d'opportunités.



« Pour un nombre croissant de nos clients, Sophie change la donne. La combinaison des atouts de plusieurs grands modèles de langage et de la puissance de nos données propriétaires sur la main-d'œuvre est essentielle pour les aider à traverser cette période de changements rapides. »

– Max Leaming, responsable des solutions de science des données et d'intelligence artificielle, ManpowerGroup

Sophie AI^{MC} :
Optimiser la planification
stratégique des effectifs
grâce à un solide noyau
numérique

Plus qu'un simple moteur d'IA propriétaire au cœur de notre écosystème numérique, **Sophie AI^{MC} Enterprise** est votre partenaire stratégique dans la transformation de vos effectifs. Conçue spécialement pour accélérer et améliorer chaque produit, service et solution que nous fournissons, elle permet à nos équipes et à nos clients d'agir plus rapidement, de réfléchir plus intelligemment et d'avoir un impact plus important.

À la base se trouve **PowerSuite^{MC}**, notre infrastructure robuste et nos processus mondiaux qui garantissent l'évolutivité, la gouvernance et le déploiement éthique de l'IA. La plateforme Sophie AI^{MC} Enterprise, développée avec les meilleurs partenaires de leur catégorie, vient s'ajouter à cela pour offrir des capacités agiles, sécurisées et prêtes pour l'avenir.

Le résultat de ce solide noyau numérique est **Sophie^{MC} Workforce Intelligence**, des solutions, des outils et des informations basés sur l'IA qui combinent l'expertise humaine à plus de 22 milliards de points de données. Ces solutions aident déjà des clients dans des secteurs tels que la technologie, la défense et les services professionnels à transformer leur planification stratégique des effectifs et à devancer leurs concurrents.



Experis : votre partenaire de confiance en matière de technologie et de talents



Experis est un chef de file mondial des services technologiques et du recrutement de talents, reconnu pour son engagement en faveur de la qualité, de l'éthique et de l'excellence du service. **Présents dans plus de 70 pays, nous sommes fiers de collaborer avec 80 % des entreprises du classement Fortune 500** afin de leur apporter de la valeur ajoutée grâce à des projets stratégiques, des équipes gérées et une augmentation flexible des effectifs. Nous sommes spécialisés dans divers domaines, notamment la conception architecturale, le développement d'applications, la migration vers le nuage, l'intégration de données, la modélisation de l'IA, l'automatisation ITSM et la transformation numérique, entre autres.

Accélération du retour sur investissement



Obtenez des résultats plus rapides et tangibles grâce à une livraison agile et continue, des accélérateurs éprouvés, une connaissance approfondie du domaine et un leadership expérimenté.

Des partenariats solides et flexibles



Quelle que soit l'étape à laquelle vous vous trouvez dans vos initiatives, Experis vous apporte la stratégie, l'expertise technique, les services d'assistance et les talents nécessaires pour atteindre vos objectifs spécifiques.

Haute qualité, coûts optimisés



Nous pensons qu'il est important de bien faire les choses dès le départ. Nos équipes sont équipées pour évaluer vos besoins et vous recommander le modèle le plus adapté afin d'optimiser les coûts et de maximiser la qualité, que ce soit sur site, en mode hybride ou multi-sites.

Des collaborateurs spécialisés et engagés



Notre expertise approfondie des secteurs clés, des technologies et des compétences complète votre équipe pour accélérer les résultats. L'expérience de nos consultants contribue à notre impact et à notre fidélisation.

Notre expertise éprouvée et nos relations clients de longue date nous permettent de nous démarquer dans l'économie complexe actuelle. Grâce à nos décennies d'expérience et à notre connaissance approfondie du secteur, nous comprenons les technologies qui façonnent votre avenir.

► **Découvrez comment Experis peut contribuer à votre réussite sur experis.ca.**

À PROPOS D'EXPERIS

Experis^{MD} est le chef de file mondial du ressourcement, des solutions et des services axés sur les TI. Nous accélérons la croissance des entreprises en attirant, évaluant et plaçant des talents technologiques spécialisés à des postes recherchés, et en proposant des projets de mission essentiels qui améliorent la compétitivité des organisations et des personnes que nous servons. À travers Experis Academy, nous offrons des formations intensives « clé en main » et un accompagnement à de jeunes diplômés, ainsi que le perfectionnement personnalisé de compétences destinées à préparer les employés déjà en poste à occuper des rôles technologiques très demandés. Experis est une filiale de ManpowerGroup^{MD} (NYSE : MAN), qui comprend également les marques Manpower et Talent Solutions.

Pour en savoir plus, consultez www.experis.ca, ou suivez-nous sur LinkedIn.

SUIVEZ-NOUS

