

Une veille de signaux faibles consiste à détecter les racines des changements et des transformations majeures. Notre système de veille braque l'attention sur des éléments qui semblent marginaux mais qui peuvent être précurseurs d'une tendance à venir. La plupart des veilles stratégiques s'attardent aux tendances actuelles d'un secteur. La veille de signaux faibles impose un regard sur des idées ou des mouvements qui peuvent sembler éloignés du secteur principal mais dont les ramifications pourraient exercer une influence directe.

Les bulletins de signaux permettent d'identifier l'information pertinente et de la contextualiser pour mieux comprendre son importance à moyen et long terme.

## Les rubriques du bulletin de veille

**Compétences:** Les nouveaux emplois liés aux avancées technologiques nécessiteront des compétences avancées en STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Ces emplois jouent eux-mêmes un rôle clé dans le succès économique de tous pays. L'économie de 2050 sera basée sur du travail à forte intensité de connaissances (*intensive knowledge work*).

**Pratiques de travail:** Les organisations devront se concentrer sur les compétences requises pour effectuer un travail (plutôt que sur la manière dont ces compétences ont été acquises), et créer non seulement un lieu de travail plus équitable, mais également ouvrir de nouvelles voies pour le développement des employés, la mobilité des talents et l'évolutivité globale de l'entreprise.

**Modalités d'emploi:** L'organisation des marchés futurs, les dynamiques de l'emploi, des rémunérations et des relations avec les employeurs, ainsi que les nouveaux enjeux liés à la surveillance électronique, à la délocalisation, aux régulations fréquentes ou aux changements législatifs, et à la gestion des données influencent l'ensemble des secteurs de la main-d'œuvre.

**Prospective:** Certains signaux plus transversaux et présentés selon les méthodes de la prospective seront indiqués sous ce 4<sup>ème</sup> thème

## Le futur du travail : critiques et enjeux

Les Mondes du Travail n°31, 1<sup>er</sup> juillet 2023

PROSPECTIVE

**Extrait:** « Alors, non, en fin de compte, je ne pense pas que l'on puisse prédire l'avenir, c'est une équation qui contient beaucoup trop de variables. Mais on peut, et on doit mieux connaître et enseigner les dynamiques qui façonnent cet avenir et mettre ces connaissances à la disposition du public et, concernant l'avenir du travail, à la disposition des travailleurs actuels et des futurs travailleurs. »

**Intérêt de la source:** La revue *Les Mondes du Travail* présente un numéro complet sur le futur du travail. L'entretien d'introduction, avec la politologue économiste Ursula Huws, est particulièrement pertinent. On y trouve, entre autres, un survol de la prospective (appelée la « prévision » dans le texte); la difficulté de faire des prédictions; les hypothèses linéaires erronées; les « conséquences non voulues »; et les « présupposés » qui ne sont pas suffisamment remis en question.

Huws parle aussi de « densité terminologique », phénomène selon lequel chaque chercheur, ou presque, invente sa propre terminologie légèrement différente, rendant la compréhension et les comparaisons entre visions du futur d'autant plus difficiles. Elle apporte aussi un éclairage intéressant sur plusieurs tendances fortes des futurs du travail.

En plus de cet entretien d'une trentaine de pages, le numéro comporte une douzaine d'autres articles sur des sujets comme l'automatisation, le travail invisible, le domaine de la santé et la coercition.

## [Avez-vous vraiment besoin d'un responsable en chef de l'IA ?](#) [en]

MIT Sloan Management Review, 7 août 2024

PRATIQUES DE TRAVAIL

COMPÉTENCES

**Extrait:** « In March 2024, the Biden administration mandated that all U.S. federal agencies appoint a chief AI officer (CAIO) to oversee AI activities and minimize related risks. An August 2023 survey of 965 global IT decision makers at midsize to large companies found that 11% had already hired a CAIO and a further 21% were actively seeking to fill the position. »

**Intérêt de la source:** Excellent article écrit par plusieurs anciens « Chief Digital Officers » avec un très utile survol des raisons pour et contre la création d'un poste de dirigeant de l'IA. Un CAIO dédié peut traiter les risques stratégiques associés à l'IA, tels que les préoccupations éthiques et la cybersécurité, tout en atténuant les problèmes de fragmentation et de sous-investissement dans les initiatives de différents départements. Ce rôle serait particulièrement bénéfique pour les organisations dont la compétitivité repose en grande partie sur l'IA, car il peut contribuer à orienter l'attention et la définition des priorités au plus haut niveau. À mesure que les organisations développent leurs capacités en la matière (les auteurs recommandent le *AI maturity model* de Gartner comme référence), la pertinence du poste fluctue, certaines compagnies n'en ont pas encore besoin, alors que plus tard dans la transition, le rôle est porté à disparaître avec l'intégration transversale de l'IA.

—

En annexe de ce bulletin, vous pouvez consulter deux captures d'écrans de postes similaires affichés au Québec sur LinkedIn au moment d'écrire ces lignes.

## [Le travail au cours des 50 prochains années](#) [en]

BCG, 22 mars 2024

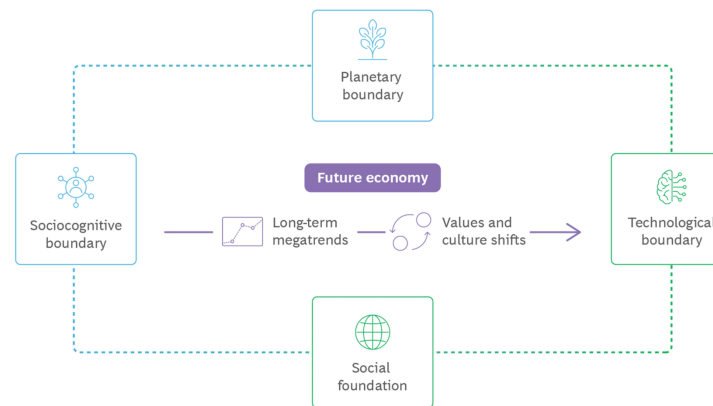
MODALITÉS D'EMPLOI

**Extrait:** « Localized Knowledge Exchanges. Workers from different organizations will form teams and collaborate in efforts to make sense of their environment, sharing goals and practices, participating in local learning ecosystems and engaging in lifelong learning. Although competition remains a fundamental aspect of the world economy, movement toward localized knowledge sharing is already underway. »

**Intérêt de la source:** Relativement rare dans le monde des rapports sur le futur du travail, celui-ci au Boston Consulting Group met beaucoup d'emphasis sur les facteurs sociétaux, cadrant toutes ses prédictions au centre de quatre frontières; planétaire, technologique, sociale et socio-cognitive.

Les experts consultés estiment que les opportunités d'emploi seront nombreuses au cours des 50 prochaines années, malgré les avancées technologiques et les défis climatiques. Soulignant la nécessité de mettre en place des politiques qui favorisent les compétences essentielles, le texte met en évidence l'importance de la sécurité holistique, de la créativité et de l'apprentissage continu, et ce dès l'éducation préscolaire. Selon eux, les modèles économiques de demain prospéreront dans les secteurs régénérateurs, basés sur la communauté, qui donnent la priorité aux liens humains et à l'adaptabilité. Pour saisir ces opportunités, les organisations doivent cultiver des compétences prêtes pour l'avenir et s'engager dans l'élaboration de politiques proactives afin de garantir une main-d'œuvre prospère.

Exhibit 1 - The Four Boundaries Within Which the Future Economy Will Grow



Source: BCG analysis.

## [Les super-communicateurs du quotidien](#) [en]

Behavioral Scientist, 11 mars 2023

COMPÉTENCES

**Extrait:** « These people tended to speak less than dominant leaders, and when they did open their mouths, it was usually to ask questions. They repeated others' ideas and were quick to admit their own confusion or make fun of themselves. They encouraged their groupmates ("That's really smart! Tell me more about what you think!") and laughed at others' jokes. »

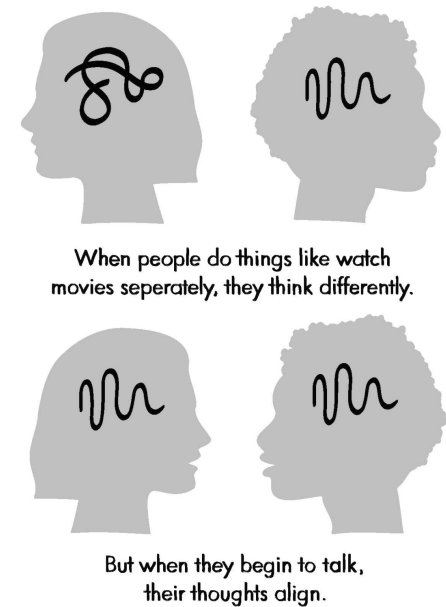
**Intérêt de la source:** Peut-être notre article le moins « classiquement » orienté sur le travail mais un bel exemple de compétences relationnelles qui sont si souvent recommandées pour faciliter l'agilité et la fluidité au sein des équipes. Dans cet article extrait du livre *Supercommunicators* par Charles Duhigg se trouve un fascinant survol de comment les groupes alignent leurs pensées de façon beaucoup plus marquée lors de la présence d'une personne super communicatrice.

## [Confiance ou aveuglement face au monde de demain ?](#) [en]

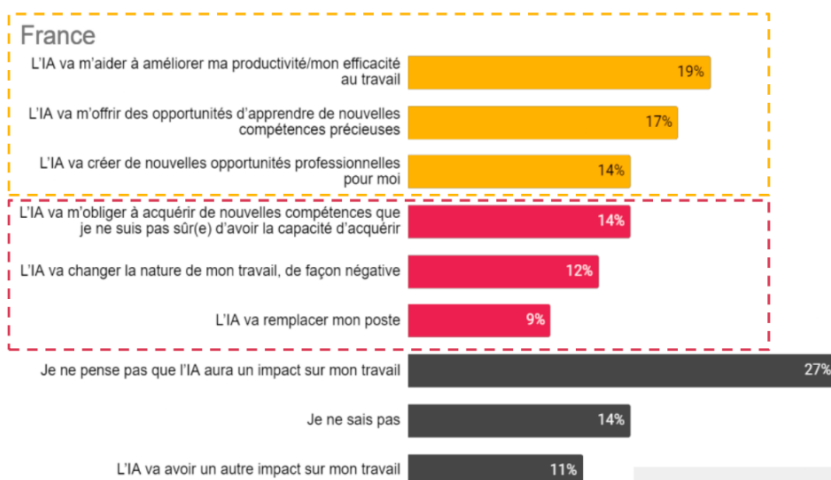
Étude PwC, printemps 2023

MODALITÉS D'EMPLOI

**Extrait:** « Leurs perceptions sur les aspects positifs que pourrait apporter l'IA sur leur emploi sont également plus mesurées : 19 % pensent que l'IA va améliorer leur efficacité (contre 31 % à l'échelle internationale), 17 % pensent que l'IA va leur permettre d'apprendre de nouvelles compétences (contre 27 % à l'échelle internationale) et 14 % pensent que l'IA va leur offrir de nouvelles opportunités professionnelles (contre 21 % à l'échelle internationale). »



### Q31. À votre avis, quel impact l'intelligence artificielle (IA) aura-t-elle sur votre carrière dans les cinq prochaines années ?



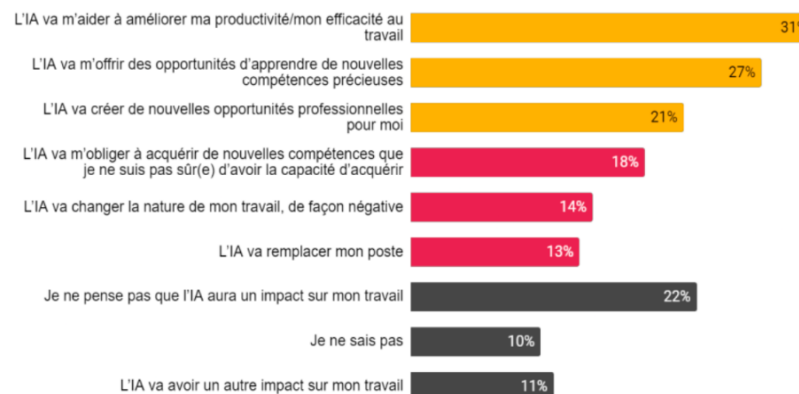
Plus les collaborateurs interrogés sont **jeunes**, plus ils perçoivent les impacts positifs de l'IA.

Plus le **niveau managérial est élevé**, plus les collaborateurs perçoivent les impacts positifs de l'IA.

Base: Répondants France (2 142)

Source: Monde Workforce Hopes & Fears Survey 2023

### Global



■ Déclaration positive ■ Déclaration négative ■ Déclaration neutre

10

**Intérêt de la source:** Bien que l'étude date du printemps 2023, elle s'intéresse particulièrement à la France, moins souvent représentée dans nos signaux du futur. Remarquons particulièrement la section sur l'impact de l'Intelligence Artificielle, où la perception des travailleurs français sondés est nettement plus positive qu'à l'internationale. Retard d'adoption / compréhension? Plus grande confiance en la législation protégeant les travailleurs? Ou autre raison culturelle, l'écart est en tout cas notable.

## [IA: de l'expérimentation par les employés à la transformation de l'organisation](#) [en]

McKinsey, 7 août 2024

MODALITÉS D'EMPLOI

COMPÉTENCES

**Extrait:** « Our research shows that early adopters prioritize talent and the human side of gen AI more than other companies (Exhibit 3). Our survey shows that nearly two-thirds of them have a clear view of their talent gaps and a strategy to close them, compared with just 25 percent of the experimenters. Early adopters focus heavily on upskilling and reskilling as a critical part of their talent strategies, as hiring alone isn't enough to close gaps and outsourcing can hinder strategic-skills development. Finally, 40 percent of early-adopter respondents say their organizations provide extensive support to encourage employee adoption, versus 9 percent of experimenter respondents. »

**Intérêt de la source:** Selon les auteurs de cet article chez McKinsey, l'IA générative représente une opportunité significative de transformation organisationnelle, mais la plupart des entreprises n'ont pas encore pleinement exploité son potentiel malgré l'enthousiasme et l'utilisation qu'en font déjà beaucoup d'employés. Selon leurs recherches, les premières organisations à faire usage de l'IA générative donnent la priorité au développement des talents et à l'amélioration des compétences, reconnaissant qu'il est essentiel d'investir dans le personnel pour maximiser les avantages de la technologie.

Cette technologie devrait remodeler les rôles et les compétences au sein des organisations, nécessitant une approche dynamique du développement des talents qui se concentre sur les compétences cognitives et sociales. En fin de compte, pour tirer pleinement parti de l'IA générative, les entreprises doivent l'intégrer dans leurs stratégies commerciales tout en s'attaquant aux obstacles organisationnels à son adoption.

---

Notons au passage que partout dans les médias et la société, il se fait un usage très vague du terme IA. Pour certains on parle d'une « intelligence » quasi humaine en voie vers l'intelligence généralisée alors que d'autres utilisent IA pour désigner des algorithmes de recommandation utilisés pour une seule fonction très spécialisée.

Par exemple, dans cet article ou on parle de l'usage de l'IA par Netflix pour ce type de tâche. Il n'y a rien dans cet usage qui soit le moins proche de l'intelligence et constitue un effort de développement somme toute plus proche du logiciel.

---

## [Swiggy supprime l'assurance maladie selon les quotas](#) [en]

Rest of World, 12 avril 2024

MODALITÉS D'EMPLOI

**Extrait:** « Until then, Rakesh had been a “gold” level gig worker for Swiggy, India’s second-largest food delivery app. He delivered at least 100 orders a week, over 14-hour shifts. The prestigious ranking made him and his family eligible for company-sponsored health insurance, among other benefits. But by the time a gynecologist recommended an urgent procedure — which cost 120,000 rupees (\$1,440 [USD]) — for Rakesh’s wife, she was no longer covered by Swiggy’s insurance. He had missed days of work while attending to her health, which caused his app ranking to drop to silver, making his family ineligible for company benefits. »

**Intérêt de la source:** Voici un exemple parfait des mécanismes néfastes qu’on peut observer lorsque la quantification, l’automatisation et l’optimisation sont poussés trop loin. Mesurer des aspects du travail peut sembler bénéfique pour l’entreprise mais aussi entraîner des cas imprévus pour les employés qui travaillent dans un tel système.

## [Vacances tranquilles \(Quiet Vacationing\)](#) [en]

Business Insider, 22 mai 2024

MODALITÉS D'EMPLOI

PRATIQUES DE TRAVAIL

**Extrait:** « Millennials are “quiet vacationing” or taking time off without informing their employers. A Harris Poll found that 38% of millennials have taken secret time off, more than Gen Zers and Gen Xers. »

**Intérêt de la source:** Malgré le long titre (*Why ‘quiet quit’ when you can ‘quiet vacation’? Millennials are taking time off without telling their bosses. Gen Z has a different tactic.*) et le contenu des deux tiers de l’article, il est important de noter que ce comportement découle de la pression

croissante d’être toujours disponible et de l’impression que le temps professionnel et le temps personnel ne font qu’un. De plus, l’enquête indique que de nombreux salariés souhaitent utiliser leurs congés payés, mais se sentent limités par leur charge de travail et les attentes de l’employeur. En d’autres termes, à défaut de se voir accorder du temps de déconnexion et le bénéfice de leurs vacances, certains prennent les choses en main. Réaction nuisible à l’entreprise, sans doute, mais qui n’est pas sans raison.

# Annexe

Intact

→ ...

Architecte de sécurité, IA générative\_fr

✓

Montreal, QC · Reposted 2 weeks ago · 7 applicants

Hybrid · Full-time · Mid-Senior level

3 connections work here

Skills: Security Engineering, Cybersecurity Tools, +8 more

See how you compare to 7 applicants. [Retry Premium for CA\\$0](#)

Am I a good fit for this job?

How can I best position myself for this job?

Tell me more

Apply

Save

## About the job

Nos employés sont au cœur de ce que nous faisons de mieux : aider les gens, les entreprises et la société à aller de l'avant dans les bons moments et à être résilients dans les moments difficiles. En vous joignant à notre équipe, vous contribuerez à ces efforts aux côtés de gens expérimentés et passionnés.

Intégrez un milieu où vous disposerez des ressources nécessaires pour apprendre et évoluer, en plus d'être valorisés pour qui vous êtes : chez Intact, la diversité est une force. Vous pouvez compter sur nous pour vous aider à atteindre vos objectifs avec des outils, des possibilités et de la flexibilité. C'est notre promesse aux employés.

Notre formule hybride permet de maintenir un équilibre entre le télétravail et les avantages des interactions en personne.

Poursuivez votre lecture pour découvrir comment vous pouvez façonner l'avenir, réussir en équipe et évoluer avec nous.

### À propos du poste

Notre équipe en pleine croissance est à la recherche d'un architecte de sécurité en IA générative !

En tant qu'architecte de sécurité en IA générative, vous serez responsable de la conception, du développement et de la mise en œuvre de solutions de sécurité pour les applications et les systèmes d'IA générative.

Vous travaillerez en étroite collaboration avec le responsable de l'architecture et de l'ingénierie de la sécurité, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes, pour veiller à ce que les initiatives d'Intact Corporation Financière en matière d'IA générative soient alignées sur les politiques, les normes et les meilleures pratiques de l'entreprise en matière de sécurité. Vous surveillerez et évalueriez également la posture de sécurité des systèmes d'IA générative et fournirez des recommandations d'amélioration et de remédiation.

### Ce Que Vous Ferez

- Concevoir et développer des architectures et des cadres de sécurité pour les applications et les systèmes d'IA générative, tels que la génération de langage naturel, la vision par ordinateur et la synthèse audio.
- Effectuer des évaluations et des audits de sécurité des systèmes d'IA générative prévus et identifier et atténuer les risques et les vulnérabilités en matière de sécurité.
- concevoir des modèles de contrôles et d'outils de sécurité pour les systèmes d'IA générative, tels que le cryptage, l'authentification, l'autorisation, la journalisation, la surveillance et la détection des anomalies.
- Rechercher et évaluer les nouvelles menaces et tendances en matière de sécurité dans le domaine de l'IA générative et proposer et mettre en œuvre des contre-mesures appropriées.
- Collaborer avec d'autres architectes, ingénieurs, développeurs et analystes en matière de sécurité afin de garantir la sécurité des systèmes d'IA générative tout au long du cycle de développement.
- Fournir des conseils et une formation en matière de sécurité aux équipes d'IA générative et aux parties

- prenantes, et promouvoir la sensibilisation à la sécurité et les meilleures pratiques.
- Participer à la conception, à l'ingénierie et au déploiement de projets liés à l'IA générative pour s'assurer que les modèles sont respectés et que le champ d'application est maintenu.
- Évaluer les exigences et les contrôles des équipes de cybergouvernance et de risque opérationnel en veillant à ce que les résultats en matière de sécurité soient atteints grâce à des contrôles intégrés dans les environnements, les équipes et les projets TI et IA générative.

### Ce Dont Vous Avez Besoin

- Un diplôme supérieur en informatique, en ingénierie ou dans un domaine connexe.
- Au moins 5 ans d'expérience en architecture et ingénierie de sécurité, de préférence dans le domaine de l'IA générative.
- Solides connaissances et compétences en matière de technologies et de cadres d'IA générative, tels que Copilot, Gemini, GPT-3/4o, OpenAI Codex, TensorFlow, PyTorch, etc.
- Solides connaissances et compétences en matière de principes, normes et meilleures pratiques de sécurité, tels que OWASP, NIST, ISO, etc.
- Solides connaissances et compétences en matière d'outils et de techniques de sécurité, tels que la cryptographie, les tests de pénétration, la modélisation des menaces, etc.
- Excellentes compétences en matière de communication, de présentation et de relations interpersonnelles.
- Capacité à travailler de manière indépendante et en collaboration dans un environnement dynamique et rapide au sein d'une équipe agile.
- Des certifications telles que CISSP, CISM, SANS ou OSCP sont un atout.
- Bilinguisme (français/anglais) - Nécessité d'interagir régulièrement avec des collègues à travers le pays.
- Aucune expérience de travail au Canada n'est requise, mais le candidat doit être admissible à travailler au Canada.

### Ce que nous offrons

En Travaillant Chez Nous, Vous Aurez Tous Les Outils Pour Donner Le Meilleur De Vous-même Chaque Jour. Voici Ce à Quoi Vous Pouvez Vous Attendre En Devenant Un Membre Permanent De Notre Équipe

- Un régime complet d'avantages financiers qui reconnaît vos succès
- Un régime d'achat d'actions des employés parmi les meilleurs de l'industrie, avec une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % des actions nettes achetées
- Un régime de retraite et d'avantages sociaux flexible et complet, et un service de soins de santé virtuels
- Des aménagements de travail flexibles
- La possibilité d'acheter jusqu'à cinq jours de congé supplémentaires chaque année
- Un compte de dépenses mieux-être pour favoriser un mode de vie sain et actif
- Un accès à des outils et à des ressources qui vous aident à rester en santé physiquement et mentalement, à accueillir le changement et à communiquer avec vos collègues
- Un écosystème d'apprentissage dynamique en milieu de travail, offrant des parcours d'apprentissage, du contenu interactif en ligne et des programmes inspirants
- Des réseaux inclusifs dirigés par des employés pour informer, inspirer, faire entendre, établir des relations et offrir des occasions de perfectionnement
- Des dirigeants et des collègues inspirants qui vous soutiennent et contribuent à votre développement
- Un programme d'action communautaire, car ce qui vous tient à cœur fait partie de ce qui vous rend unique et la façon dont vous redonnez à la collectivité doit l'être tout autant

### Égalité d'accès à l'emploi

Chez Intact, nous valorisons la diversité et créons un milieu de travail inclusif et accessible où tous se sentent appréciés, respectés et écoutés.

Si nous pouvons rendre le processus de recrutement plus accessible pour vous, n'hésitez pas à nous le dire quand nous vous ferons part d'une possibilité d'emploi. Nous travaillerons avec vous pour répondre à vos besoins.

[Cliquez ici pour d'autres informations importantes sur le processus d'embauche](#), y compris la vérification des antécédents, les candidats internes et le droit de travailler au Canada.

Si vous travaillez pour Intact ou belairdirect, veuillez postuler au moyen de Contact Pour vous.

[See less](#)

PSP Investments

Directeur(trice) en chef, IA Générative et Environnement numérique

Montreal, QC · 1 week ago · 25 applicants

Hybrid · Full-time

1 connection works here

Skills: Competitive Advantage, Strategic Prospecting, +8 more

See how you compare to 25 applicants. [Retry Premium for CA\\$0](#)

Am I a good fit for this job?

How can I best position myself for this job?

Tell me more about this job

Apply

Save

About the job

À PROPOS DE NOUS

Nous sommes l'un des plus grands gestionnaires de fonds pour des caisses de retraite au Canada, avec 264,9 milliards de dollars canadiens en actif net sous gestion au 31 mars 2024.

Nous investissons des fonds pour les régimes de pensions de la fonction publique, des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et de la Force de réserve. Le siège social d'Investissements PSP est situé à Ottawa et son bureau principal d'affaires est situé à Montréal. Elle compte également des bureaux à New York, à Londres et à Hong Kong.

La réalisation et la gestion de placements complexes de portée mondiale exigent que nous travaillions dans l'esprit d'« Une seule PSP » afin de pouvoir saisir de précieuses occasions, en étroite collaboration avec certaines des plus grandes entreprises à l'échelle mondiale. À PSP, vous vous joindrez à une équipe motivée et à des professionnels engagés, qui s'efforcent de faire croître notre organisation comme jamais auparavant.

FAÇONNEZ VOTRE ANGLE

Chez PSP, nous encourageons nos employés à grandir, à forger des relations puissantes, à contribuer à des tremplins inspirés pour les placements et à alimenter ces derniers. Nous nous engageons à offrir une culture qui favorise la collaboration et nous permet de réfléchir au-delà, de manière interconnectée. Nous encourageons nos employés à s'exprimer, à apprendre, à expérimenter, à partager et à faire partie d'un **environnement de travail inclusif** où la diversité est acceptée.

VOTRE RÔLE

Le/la Directeur(trice) en chef, IA Générative et Environnement numérique sera responsable du développement stratégique et de la gestion opérationnelle des initiatives liées aux solutions d'IA générative et d'environnement de travail numérique. Ce rôle consiste à favoriser l'innovation et l'efficacité grâce à l'utilisation de technologies d'IA avancées, y compris prompt engineering et l'accélération de l'IA générative, pour améliorer l'expérience et la productivité des employés.

Développer et mettre en œuvre une stratégie complète pour l'environnement de travail numérique, incluant l'intégration des applications Microsoft, Power Apps et des technologies d'IA générative, afin de rationaliser

les opérations et soutenir les objectifs de l'entreprise

- Diriger les efforts de prompt engineering pour concevoir et affiner les modèles d'IA générative vers les résultats souhaités
- Accélérer l'adoption et le perfectionnement des outils d'IA générative à travers l'organisation, en s'assurant qu'ils répondent aux besoins de l'entreprise
- Collaborer avec les départements Innovation, RH et autres pour garantir que les solutions d'environnement de travail numérique répondent aux besoins évolutifs des employés et de l'organisation
- Gérer une équipe de spécialistes en IA, machine learning et technologies d'environnement de travail numérique pour fournir des solutions innovantes et du soutien
- Rester à jour sur les tendances du secteur et les avancées en matière d'IA et de technologies d'environnement de travail numérique pour maintenir un avantage concurrentiel et proposer des initiatives pertinentes
- Superviser le budget, les ressources et les échéances des en s'assurant qu'ils apportent de la valeur et répondent aux attentes des parties prenantes
- Encourager une culture d'amélioration continue et d'apprentissage au sein de l'équipe, en favorisant l'expérimentation et l'adoption des meilleures pratiques en matière de gestion de l'IA et de l'environnement de travail numérique

CE DONT VOUS AUREZ BESOIN

- Baccalauréat ou maîtrise en informatique, administration des affaires ou dans un domaine connexe
- Un minimum de dix (10) ans d'expérience dans la mise en œuvre d'initiatives de transformation numérique, en particulier dans l'intégration de l'IA générative, de machine learning et de prompt engineering
- Expérience avérée dans la direction et la gestion de projets d'IA
- Excellentes compétences en leadership, communication, influence et collaboration
- Capacité à traduire des concepts techniques complexes en valeur commerciale et en stratégies exploitables
- Maîtrise de l'anglais et du français (ou volonté d'apprendre) (interactions fréquentes en anglais avec les employés de PSP basés dans nos bureaux à Hong Kong, Londres et New York, et des interactions en français avec les employés de nos bureaux locaux de Montréal et d'Ottawa)

Nous offrons une expérience sur mesure à nos employés et un ensemble\* de rémunération globale et d'avantages sociaux concurrentiel, conçus pour attirer et retenir des talents diversifiés dans le monde entier, récompenser le rendement et renforcer les stratégies et les priorités de l'entreprise. Au-delà du salaire et de l'admissibilité à la rémunération incitative, vous avez accès à :

- Un investissement dans le développement de carrière
- Des régimes d'assurance collective complets
- Des régimes de pension compétitifs
- Un accès illimité aux services de soins de santé virtuels et programmes de mieux-être
- Politique de congé parental rémunéré inclusive pour tous les genres : jusqu'à 26 semaines pour les principaux donneurs de soins, 5 semaines pour les partenaires
- Des jours de vacances disponibles dès le premier jour, avec des jours de supplémentaires pour les anniversaires de service importants, et les vendredis après-midi de congé pendant l'été
- Un modèle de travail hybride flexible avec un mélange de jours au bureau et à distance
- L'ensemble des avantages sociaux peut varier en fonction du type d'employé.

Chez PSP, nous visons à offrir un lieu de travail inclusif où nous tirons parti de la diversité et où chacun se sent apprécié, en sécurité, respecté et capable de se développer. Dans le cadre de cet engagement envers le leadership, nous encourageons vivement les candidatures de tous les candidats qualifiés et nous nous efforçons d'offrir une expérience de candidature inclusive et accessible. Si vous avez besoin d'un accommodement pour une partie quelconque du processus de recrutement, veuillez-nous le faire savoir.

Retrouvez-nous sur [www.investpsp.com/fr/](http://www.investpsp.com/fr/)

Suivez-nous sur [LinkedIn](#)

See less

10