

*Enquête sur les caractéristiques
de la demande de main-d'oeuvre*

*Secteur de la finance
et de l'assurance*



*Décembre
2006*

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN: 978-2-550-48841-5 (version imprimée)
978-2-550-48842-2 (PDF)

Coordination

Michel Proulx

Directeur

Direction du partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Recherche, analyse et rédaction

Josée Bourassa

Agente de recherche et de
développement socioéconomique

Réalisation du questionnaire d'enquête

Supervision de la cueillette de données

Louise Boulay

Agente de recherche et de
développement socioéconomique

Gestion des banques de données

Yvan Hamel

Technicien spécialiste

Traitement des données

Nathalie Durette

Agente de secrétariat

Montage et mise en pages

Nathalie Forcier

Agente de secrétariat

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	5
LISTE DES GRAPHIQUES.....	8
INTRODUCTION.....	9
MÉTHODOLOGIE	10
CHAPITRE 1 - LE PORTRAIT DES ENTREPRISES.....	11
CHAPITRE 2 - L'EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE.....	17
CHAPITRE 3 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE AU COURS DE L'ANNÉE SUIVANT L'ENQUÊTE	28
CHAPITRE 4 - LES CHANGEMENTS DANS LES ENTREPRISES.....	34
CHAPITRE 5 - LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	36
CONCLUSION	39
ANNEXE I - LISTE DES SECTEURS SOUS ENQUÊTE	41
ANNEXE II - EMBAUCHES DE L'ANNÉE PRÉCÉDANT L'ENQUÊTE	42
ANNEXE III - LISTE DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PAR PROFESSION	43

Liste des tableaux

Tableau 1	Les entreprises et l'emploi selon le territoire	12
Tableau 2	Les entreprises et les emplois selon le groupe d'activité	12
Tableau 3	Les entreprises et les emplois du groupe d'activité Intermédiation financière et activités connexes	13
Tableau 4	Les entreprises et les emplois du groupe d'activité Sociétés d'assurance et activités connexes	13
Tableau 5	Les emplois selon le groupe d'activité et selon le territoire.....	13
Tableau 6	Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire	14
Tableau 7	Les entreprises selon le groupe d'activité et la taille de l'entreprise	15
Tableau 8	Le statut d'emploi selon le territoire	15
Tableau 9	Le statut d'emploi selon le groupe d'activité.....	16
Tableau 10	Les embauches selon le territoire	17
Tableau 11	Les embauches selon le groupe d'activité	18
Tableau 12	Les embauches selon le groupe d'activité et le territoire	18

Tableau 13	Les embauches selon la taille de l'entreprise.....	19
Tableau 14	Les embauches selon le territoire et le statut	19
Tableau 15	Les embauches selon les professions les plus importantes	20
Tableau 16	Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche	20
Tableau 17	Les embauches selon le groupe d'activité et la raison de l'embauche	21
Tableau 18	Les principales embauches selon la profession et la raison de l'embauche	21
Tableau 19	Les embauches selon la scolarité	22
Tableau 20	Les principales embauches selon les professions et la scolarité	22
Tableau 21	Les principales embauches selon le groupe d'activité et l'expérience de travail	23
Tableau 22	Les embauches selon le salaire.....	23
Tableau 23	Les salaires dans les principales professions lors des embauches.....	24
Tableau 24	Les difficultés de recrutement selon le territoire.....	25
Tableau 25	Les difficultés de recrutement selon le groupe d'activité et les emplois	25
Tableau 26	Les principales professions en difficulté de recrutement	26
Tableau 27	Les principales causes de difficultés de recrutement	26
Tableau 28	Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles.....	26
Tableau 29	Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise.....	27

Tableau 30	Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises	28
Tableau 31	Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise	29
Tableau 32	Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité et le statut d'emploi	29
Tableau 33	Les intentions d'embauche selon les principales professions et le statut d'emploi.....	30
Tableau 34	Les intentions d'embauche selon la scolarité.....	30
Tableau 35	Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité et l'expérience de travail.....	31
Tableau 36	Les difficultés de recrutement selon le groupe d'activité	32
Tableau 37	Les raisons des difficultés de recrutement.....	32
Tableau 38	Les professions en difficulté de recrutement.....	33
Tableau 39	Les types de changements selon le groupe d'activité.....	34
Tableau 40	Les impacts des changements sur l'emploi.....	35
Tableau 41	Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon la taille de l'entreprise.....	36
Tableau 42	Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le groupe d'activité.....	36
Tableau 43	Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises	37
Tableau 44	Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille de l'entreprise	37
Tableau 45	Les difficultés en matière de formation.....	38

Liste des graphiques

Graphique 1	Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise	14
Graphique 2	Les embauches selon le territoire	17
Graphique 3	Intentions d'embauche selon les salaires projetés.....	31

Introduction

L'agence Emploi-Québec vise à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre afin d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Elle contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles dans la création d'emploi.

L'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre commande d'avoir de l'information fiable et complète sur les besoins des entreprises en matière de ressources humaines. Plusieurs outils sont à la disposition d'Emploi-Québec, dont l'enquête régionale annuelle sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises.

Cette enquête renseigne notamment sur les mouvements récents de main-d'œuvre dans les établissements, sur les intentions d'embauche au cours de l'année suivant l'enquête et, finalement, sur les besoins en matière de gestion des ressources humaines et de la formation.

Le présent rapport d'enquête dresse le portrait statistique des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements du secteur de la *finance et de l'assurance*. Ce document se retrouve dans la collection d'enquêtes sectorielles menées en 2006 par l'agence Emploi-Québec. La liste des autres secteurs d'activité économique sous enquête est présentée à l'annexe I.

Méthodologie

L'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des établissements dans le secteur de la finance et de l'assurance a été réalisée par la direction du Partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail. La base de données des établissements ciblés a été tirée de la liste des industries et commerces (LIC) de la Mauricie.

La firme Cible Recherche, chargée de la cueillette des informations, a procédé par entrevues téléphoniques, assistées par ordinateur. La cueillette

a été effectuée entre le 6 février et le 17 février 2006. En tout, jusqu'à quatre appels ont été faits pour tenter de joindre les employeurs visés.

Une liste de 210 établissements fut dressée. Au total, 115 entrevues ont été complétées auprès des entreprises du secteur de la finance et de l'assurance de la Mauricie. Un nombre de 36 employeurs ont refusé de répondre et 59 autres entreprises n'ont pu être rejointes. Le taux de réponse obtenu est de 54,8 %.

Chapitre 1

Le portrait des entreprises

Le secteur des finances et de l'assurance comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières (c'est-à-dire des opérations portant sur la création, la liquidation ou la cession d'actifs financiers) ou à en faciliter l'exécution. Sont compris : les établissements dont l'activité principale est l'intermédiation financière. Ces établissements mobilisent des fonds en recevant des dépôts et/ou en émettant des titres, et contractent de ce fait des dettes. Ils emploient ces fonds à l'acquisition d'actifs financiers en octroyant des prêts et/ou en achetant des valeurs mobilières. Prenant des risques, ils acheminent les fonds des prêteurs aux emprunteurs et transforment ou réaménagent les échéances, les volumes et les risques.

Les établissements dont l'activité principale consiste à mettre en commun les risques en faisant souscrire à des contrats d'assurance de rente et à d'autres formes de contrats d'assurance. Ils perçoivent des droits (primes d'assurance ou capital constitutif de rente), se

constituent des réserves, placent des réserves et effectuent des paiements contractuels. Les droits prélevés varient selon la fréquence prévue des risques assurés et le rendement escompté des fonds placés.

Les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services spécialisés qui facilitent ou complètent des programmes d'intermédiation financière, d'assurance et d'avantages sociaux.

Un total de 115 entreprises sur 210 entreprises recensées au secteur de la finance et de l'assurance a répondu à l'enquête. Ces 115 entreprises embauchent 1781 employés. La Ville de Trois-Rivières et la Ville de Shawinigan représentent les deux territoires ayant le plus grand nombre d'entreprises, respectivement 60 % et 18% des entreprises et le plus grand nombre d'emplois soit 60 % et 10 % du total des emplois des entreprises du secteur de la finance et des assurances.

Tableau 1 - Les entreprises et l'emploi selon le territoire

Territoire	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	69	60,0 %	1078	60,5 %
Ville de Shawinigan	21	18,2 %	188	10,6 %
Ville de La Tuque	4	3,4 %	20	1,1 %
MRC Maskinongé	7	6,1 %	315	17,7 %
MRC Mékinac	8	6,9 %	160	9,0 %
MRC des Chenaux	6	5,2 %	20	1,1 %
TOTAL	115	100,0 %	1781	100,0 %

Les 115 entreprises se répartissent dans trois des cinq groupes d'activité de la finance et de l'assurance. Le groupe d'activité de l'intermédiation financière et activités connexes, le groupe d'activité des valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers connexes, le groupe d'activité des sociétés d'assurance et activités connexes composent les trois principaux groupes d'activités du secteur en Mauricie. Les pro-

portions respectives du nombre d'entreprises se répartit ainsi : 39 % pour les activités d'intermédiation financière, 7 % pour les activités des valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers connexe et finalement pour les sociétés d'assurance et activités connexes 54 %. Quant à la répartition de l'emploi selon les groupes d'activité, elle est respectivement de 62 %, 5 % et finalement 37 %.

Tableau 2 - Les entreprises et les emplois selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Entreprise		Emploi	
	Nombre	%	Nombre	%
Intermédiation financière et activités connexes	45	39,1 %	1114	62,5 %
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers connexes	8	6,9 %	9	5,1 %
Sociétés d'assurance et activités connexes	62	53,9 %	658	36,7 %
TOTAL	115	100,0 %	1781	100,0 %

La répartition territoriale au sein des deux principaux groupes d'activité se présente comme suit : Les entreprises de l'intermédiation financière et activités connexes se regroupent surtout dans le territoire de la Ville de Trois-Rivières (22 entreprises - 577 emplois) et la Ville de Shawinigan (9 entreprises - 128 emplois).

Les sociétés d'assurance et activités connexes, pour sa part, se distribue de la même façon, dans deux territoires soit la ville de Trois-Rivières (44 entreprises - 497 emplois) et la Ville de Shawinigan (9 entreprises - 57 emplois).

Tableau 3 – Les entreprises et les emplois du groupe d'activité - Intermédiation financière et activités connexes

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	22	577
Ville de Shawinigan	9	128
Ville de La Tuque	2	18
MRC Maskinongé	4	298
MRC Mékinac	6	84
MRC des Chenaux	2	9
TOTAL	45	1114

Tableau 4 – Les entreprises et les emplois du groupe d'activité - Sociétés d'assurance et activités connexes

Territoire	Entreprise	Emploi
	Nombre	
Ville de Trois-Rivières	44	497
Ville de Shawinigan	9	57
Ville de La Tuque	1	1
MRC Maskinongé	3	17
MRC Mékinac	2	76
MRC des Chenaux	3	10
TOTAL	62	658

Les groupes d'activités économiques sont présents dans tous les territoires. La Ville de Trois-Rivières domine le nombre d'entreprises et d'employés dans les deux principaux groupes d'activités. Par contre, le tableau 5 présente bien l'ensemble de l'activité du secteur de la finance et de l'assurance en Mauricie. La MRC de Mas-

kinongé présente une proportion de travailleurs plus importante que la Ville de Shawinigan dans le groupe d'activité de l'intermédiation financière et activités connexes avec 298 employés. Ce qui représente un peu plus de 26 % de la main-d'œuvre totale de ce groupe d'activités.

Tableau 5 - Les emplois selon le groupe d'activité et selon le territoire

Groupe d'activité	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Intermédiation financière et activités connexes	577	128	18	298	84	9	1114
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers connexes	4	3	1	-	-	1	9
Sociétés d'assurance et activités connexes	497	57	1	17	76	10	658
TOTAL	1078	188	20	315	160	20	1781

La taille des entreprises

De petite taille, les entreprises du secteur de la finance et des assurances en Mauricie sont nombreuses. Une part de 82 % des entreprises (94) embauche entre 1 et 19 employés. Les entreprises de 20 à 49 employés suivent avec une proportion de 10 % (11). La Ville de Trois-Rivières,

la Ville de Shawinigan et la MRC Des Chenaux ont les plus fortes proportions d'entreprises qui ont entre un et dix-neuf employés, alors que pour la taille de 20 à 49 employés, les plus larges parts se situent dans la Ville de Trois-Rivières (7).

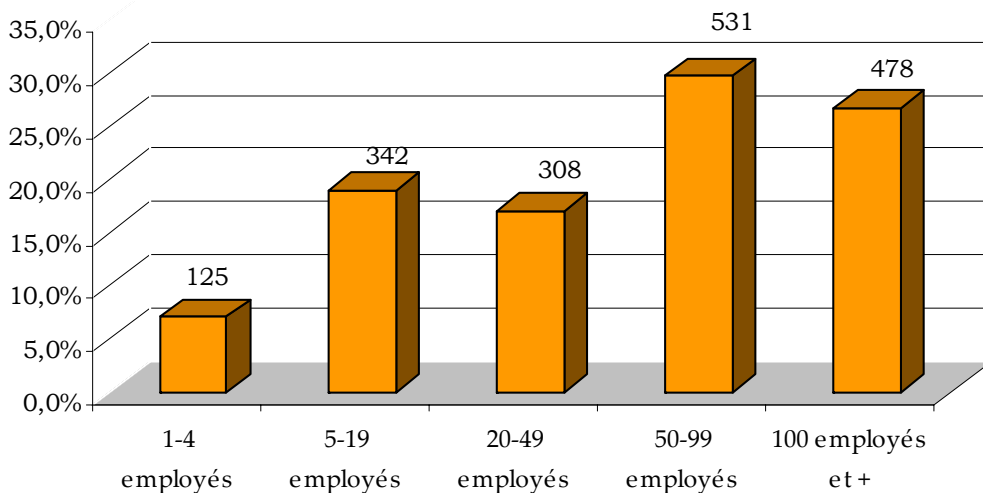
Tableau 6 - Les entreprises selon la taille de l'entreprise et le territoire

Territoire	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +
	Nombre				
Ville de Trois-Rivières	36	20	7	5	1
Ville de Shawinigan	12	7	1	1	-
Ville de La Tuque	3	1	-	-	-
MRC Maskinongé	1	3	1	-	2
MRC Mékinac	3	2	2	1	-
MRC des Chenaux	4	2	-	-	-
TOTAL	59 51,3 %	35 30,4 %	11 9,6 %	7 6,1 %	3 2,6 %

L'emploi se répartit de façon très partagée. Une personne sur deux œuvre au sein d'entreprise de 50 employés et plus. Toutefois, le nombre d'entreprises comptant 100 employés et plus est

faible, soit trois. Donc, ces travailleurs sont 43 % plus nombreux à occuper des emplois dans la petite entreprise.

Graphique 1 - Répartition des emplois selon la taille de l'entreprise



Le plus important nombre d'entreprises appartient au groupe d'activité de sociétés d'assurance et activités connexes. La plupart des entreprises de ce groupe d'activité sont de très petite taille soit moins de cinq employés à leur service. Quant au groupe d'activités de l'intermédiation

financière et activités connexes, une entreprise sur deux compte entre 5 et 19 employés. Pour ce groupe d'activité trois entreprises comptent plus de 100 employés, ce qui est peu fréquent dans ce secteur pour notre région.

Tableau 7 - Les entreprises selon le groupe d'activité et la taille de l'entreprise

Groupe d'activité	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	Total
	Nombre d'entreprises					
Intermédiation financière et activités connexes	9	24	6	3	3	45
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financiers connexes	8	-	-	-	-	8
Sociétés d'assurance et activités connexes	42	11	5	4	-	62
TOTAL	59	35	11	7	3	115

Les statuts d'emploi

Au secteur de la finance et de l'assurance on retrouve 19 % des emplois à temps partiel pour 81 % des emplois à temps plein. Tous les territoires, à l'exception de la Ville de la Tuque, présentent une part des emplois à temps plein supé-

rieure aux emplois à temps partiel. La Ville de La Tuque présente une répartition des emplois à temps plein égale à celle des emplois à temps partiel.

Tableau 8 - Le statut d'emploi selon le territoire

Territoire	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ville Trois-Rivières	201	18,6 %	877	81,4 %	1078	60,5 %
Ville Shawinigan	76	40,0 %	112	59,6 %	188	10,6 %
Ville La Tuque	10	50,0 %	10	50,0 %	20	1,1 %
MRC Maskinongé	48	13,6 %	272	86,3 %	315	17,7 %
MRC Mékinac	15	9,4 %	145	90,6 %	160	9,0 %
MRC Des Chenaux	1	5,0 %	19	95,0 %	20	1,1 %
TOTAL	346	19,4 %	1435	80,6 %	1781	100,0 %

Du point de vue des groupes d'activité, le statut des emplois demeure le même, soit le travail à temps plein. Toutefois, la part la plus importante

d'emploi à temps partiel se retrouve dans le groupe de l'intermédiation financière et activités connexes, soit 21 %.

Tableau 9 - Le statut d'emploi selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Emploi temps partiel	Emploi temps plein	Emploi total	Emploi temps partiel %
Intermédiation financière et activités connexes	238	876	1114	21,3 %
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements financier connexe	1	8	9	0,11 %
Sociétés d'assurance et activités connexes	107	551	658	16,3 %
TOTAL	346	1435	1781	100,0 %

Chapitre 2

L'embauche au cours de l'année précédant l'enquête

Les employeurs ont procédé à 83 embauches au cours de l'année précédant l'enquête dans cinq des six territoires de la Mauricie, dont aucune embauche signalée pour le territoire de la Ville de La Tuque. Toutefois, plus de 84 % des embauches ont été réalisées dans la Ville de Trois-Rivières et un peu plus de 6 % dans la MRC de Maskinongé.

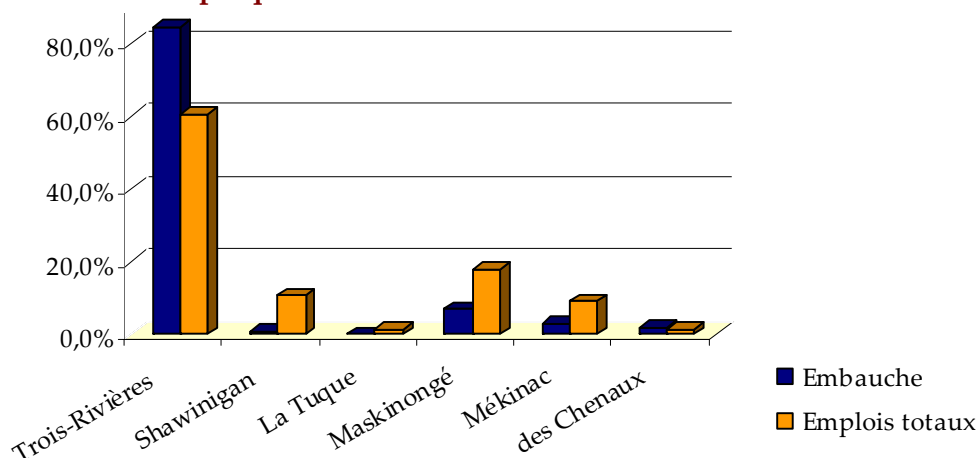
Tableau 10 - Les embauches selon le territoire

Territoire	Embauche	
	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	70	84,3 %
Ville de Shawinigan	1	0,9 %
Ville de La Tuque	-	-
MRC Maskinongé	7	6,8 %
MRC Mékinac	3	2,9 %
MRC des Chenaux	2	1,9 %
TOTAL	83	100,0 %

Quant à l'embauche réalisée dans les entreprises de la Ville de Trois-Rivières, celle-ci s'avère bien plus importante que son poids relatif de 60 % dans l'emploi total. Pour la MRC de Maskinon-

gé, le constat s'inverse, car les entreprises ont procédé à seulement 7 % des embauches bien qu'elles engagent 18 % des travailleurs des finances et des assurances.

Graphique 2 - Les embauches selon le territoire



Les 83 embauches au cours de l'année précédant l'enquête l'ont été dans deux des trois principaux groupes d'activité de la finance et de l'assurance. Un ratio de 60 % de ces embauches a été réalisé dans les activités de l'intermédiation financière et activités connexes et 39 % dans les sociétés d'assurance et activités connexes.

En comparant la répartition de l'emploi total dans les groupes d'activité avec l'embauche réalisée au cours des douze mois précédant l'enquête, les deux groupes d'activités se comparent avantageusement en matière d'embauche au poids de l'emploi total de leur groupe d'activité.

Tableau 11 - Les embauches selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Embauche		Répartition de l'emploi total par groupe d'activité
	Nombre	%	
Intermédiation financière et activités connexes	50	60,2 %	62,5 %
Sociétés d'assurance et activités connexes	33	39,8 %	36,9 %
TOTAL	83	100,0 %	99,5 %

Si ce sont ces deux groupes d'activités qui ont bénéficié de la majorité des embauches de l'année dans la Ville de Trois-Rivières, la MRC de Maskinongé et la MRC de Mékinac s'en tirent avec un volume moins important, soit respecti-

vement 8 % (7) et 3 % (3) d'employés additionnels. Pour la Ville de Shawinigan et la MRC Des Chenaux, 100 % des employés additionnels ont été engagés dans un seul groupe d'activité soit l'intermédiation financière et activités connexes.

Tableau 12 - Les embauches selon le groupe d'activité et le territoire

Groupe d'activité	Ville de Trois-Rivières	Ville de Shawinigan	Ville de La Tuque	MRC Maskinongé	MRC Mékinac	MRC des Chenaux	Total
Intermédiation financière et activités connexes	42	1	-	5	2	-	50
Sociétés d'assurance et activités connexes	28	-	-	2	1	2	32
Total	70	1	0	7	3	2	83

Ainsi, les employés ont été engagés à la hauteur de 45 % dans des entreprises de 20 à 49 employés, alors que ces entreprises font travailler 16 % de la main-d'œuvre des sous-secteurs.

À l'inverse, la participation aux embauches des entreprises de 100 employés et plus a été moindre à 12 %, plutôt qu'à 27 % comme le laisserait supposer leur pourcentage de l'emploi total.

Tableau 13 - Les embauches selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Embauche		Emploi total	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	2	2,4 %	125	7,0 %
5-19 employés	15	18,1 %	342	19,2 %
20-49 employés	37	44,5 %	288	16,2 %
50-99 employés	19	22,9 %	531	29,8 %
100 employés et +	10	12,0 %	478	26,8 %
TOTAL	83	100,0 %	1781	100,0 %

Les statuts d'emploi des embauches

Les embauches réalisées au cours des douze mois précédant l'enquête comptent 10 % d'emplois à temps partiel et 90 % d'emplois à temps plein ce qui est loin de la réalité du secteur avec 81 % d'emplois à temps plein. Les entreprises de la

MRC de Mékinac ont engagé sur des postes à temps partiels dans une proportion de 66 % tandis que l'effectif à temps plein pour cette MRC est de 90 %, lieu où la part de l'emploi à temps plein est important.

Tableau 14 - Les embauches selon le territoire et le statut

Territoire	Embauche				Emploi total
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi temps plein
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	5	7,1 %	65	92,9 %	81,4 %
Ville de Shawinigan	1	100,0 %	-	-	59,6 %
Ville de La Tuque	-	-	-	-	50,0 %
MRC Maskinongé	-	-	7	100,0 %	86,3 %
MRC Mékinac	2	66,6 %	1	33,3 %	90,6 %
MRC des Chenaux	-	-	2	100,0 %	95,0 %
TOTAL	8	9,6 %	75	90,4 %	80,6 %

Les embauches : métiers et professions

Le personnel embauché au cours de l'année précédant l'enquête se distribue dans sept professions (voir annexe 2, p.48) comportant de six à quinze postes. Dans les professions les plus représentées, la profession d'« autres agents financiers » compte quinze emplois, les commis de soutien administratif, treize emplois et les représentants de ventes non technique com-

merce de gros, douze emplois. Finalement la liste se prolonge avec les agents et courtiers d'assurance, les commis au classement et à la gestion des documents et les assureurs avec sept embauches pour chacun d'eux. Quant aux directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements, ils comptent six embauches.

Tableau 15 - Les embauches selon les professions les plus importantes

Professions	Embauche	
	Nombre	%
Autres agents financiers/agentes financières	15	22,4 %
Commis de soutien administratif	13	19,4 %
Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros	12	17,9 %
Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance	7	10,4 %
Commis au classement et à la gestion des documents	7	10,4 %
Assureurs/assureures	7	10,4 %
Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements	6	8,9 %
TOTAL	67	100,0 %

Les raisons de l'embauche

Les embauches sont-elles de la création de nouveaux postes ou du remplacement ? Une part de 48 % des embauches ont été réalisées dans le cadre de création d'emploi. Il s'agit donc de 40 nouveaux postes créés au cours de l'année précédant l'enquête. Quant au remplacement,

quatre personnes sur dix ont été embauchées pour remplacer un employé. Les autres raisons de l'embauche correspondent principalement à des situations d'ajout de postes lors d'un surplus de travail.

Tableau 16 - Les embauches selon le territoire et la raison de l'embauche

Territoire	Création		Remplacement		Autre	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ville de Trois-Rivières	33	47,1 %	32	45,7 %	5	7,1 %
Ville de Shawinigan	1	100,0 %	-	-	-	-
Ville de La Tuque	-	-	-	-	-	-
MRC Maskinongé	5	71,4 %	2	28,6 %	-	-
MRC Mékinac	1	33,3 %	2	66,7 %	-	-
MRC des Chenaux	-	-	2	100,0 %	-	-
TOTAL	40	48,2 %	38	45,8 %	5	6,0 %

La création d'emploi demeure la principale source d'augmentation du personnel au cours de l'année précédant l'enquête. Le groupe d'activité de l'intermédiation financière et activité connexes a été le plus actif avec quelque 34 embauches

en mode création d'emploi. Le remplacement est plus important dans le groupe d'activité des sociétés d'assurance et activité connexes que la création de poste avec 26 embauches en mode remplacement de postes.

Tableau 17- Les embauches selon le groupe d'activité et la raison de l'embauche

Groupe d'activité	Création		Remplacement		Autre		Nombre d'embauches
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Intermédiation financière et activité connexes	34	68,0 %	12	24,0 %	4	8,0 %	50
Sociétés d'assurance et activités connexes	6	18,2 %	26	78,8 %	1	3,0 %	33
TOTAL	40	48,2 %	38	45,8 %	5	6,0 %	83

Tant du point de vue création (48 %) que remplacement de main-d'œuvre (45 %), quelque 81 % (67) des emplois figurent dans les professions du tableau suivant. Les commis de soutien administratif et les représentants de ventes non techniques commerce de gros affichent un total de 25 postes en mode création d'emploi, soit

près du tiers des 83 embauches au cours des douze mois précédant l'enquête. Par ailleurs, l'embauche a permis de remplacer vingt travailleurs sur les 83 embauches de l'année précédant l'enquête, au niveau des professions d'autres agents financiers et d'assureurs

Tableau 18 - Les principales embauches selon la profession et la raison de l'embauche

Profession	Création		Remplacement		Autres		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Autres agents financiers/agentes financières	-	-	13	86,6%	2	13,3%	15
Commis de soutien administratif	13	100,0 %	-	-	-	-	13
Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros	12	100,0 %	-	-	-	-	12
Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	2	28,6 %	4	57,1%	1	14,3%	7
Commis au classement et à la gestion des documents	2	28,6 %	5	71,4%	-	-	7
Assureurs/assureures	-	-	7	100,0%	-	-	7
Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements	3	50,0 %	3	50,0%	-	-	6
TOTAL	32	44,6 %	34	29,7 %	3	10,7 %	67

La scolarité exigée lors des embauches

Des 83 embauches totales, 45 exigent au moins un attestation d'études collégiales (AEC) ou un diplôme d'études collégiales (DEC), soit 57 %.

L'embauche de personnel exigeant moins d'un diplôme collégial représente une faible part des nouveaux emplois, soit 29 %.

Tableau 19 - Les embauches selon la scolarité

Niveau de scolarité	Embauche	
	Nombre	%
Secondaire III et moins	12	14,5 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	8	9,6 %
Diplôme d'études professionnelles (DEP) - Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) / Attestation d'études professionnelles (AEP)	4	4,8 %
Diplôme d'études collégiales (DEC) Attestation d'études collégiales (AEC)	45	56,6 %
Baccalauréat et plus	12	14,5 %
TOTAL	83	100,0 %

Le prochain tableau met en lumière les exigences de formation selon les professions. Les professions ayant exigé les diplômes de niveau collégial et universitaire sont composés des autres agents financiers, des commis de soutien admi-

nistratif, des représentants de ventes non technique dans le commerce de gros, des agents et courtiers d'assurance et des directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements.

Tableau 20 - Les principales embauches selon les professions et la scolarité

Professions	Sec 3 et -	DES	DEP-ASP- AEP	DEC-AEC	BAC et +
Autres agents financiers/agentes financières	3	-	-	10	2
Commis de soutien administratif	-	-	-	13	-
Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros	-	-	-	12	-
Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	-	1	2	4	-
Commis au classement et à la gestion des documents	-	2	-	5	-
Assureurs/assureures	7	-	-	-	-
Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements	-	1	-	1	5
TOTAL	10	4	2	45	7

L'expérience de travail exigée lors des embauches

Pour la plupart des emplois offerts au cours des douze mois précédant l'enquête, l'expérience de travail exigée lors de l'embauche n'était pas très élevée. En effet, plus de trois postes à combler sur cinq ne demandait pas plus d'un an d'expérience préalable à l'emploi. Ceci nous laisse croire que l'embauche de l'année précédant

l'enquête s'est principalement réalisée auprès de jeunes diplômés ou de gens nouvellement formés, puisque ces postes exigeaient un niveau de formation assez élevé. Près de 67 % (45) des embauches demandent moins d'un an d'expérience de travail, 12 % (8) de un à trois ans et 22 % (15) plus de trois années d'expérience.

Tableau 21 - Les principales embauches selon le groupe d'activité et l'expérience de travail

Groupe d'activité	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Autres agents financiers/agentes financières	13	86,6 %	2	13,3%	-	-	15
Commis de soutien administratif	13	100,0 %	-	-	-	-	13
Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros	-	-	-	-	12	100,0 %	12
Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	2	28,6 %	4	57,1%	1	14,3 %	7
Commis au classement et à la gestion des documents	6	85,7 %	1	-	-	-	7
Assureurs/assureures	7	100,0 %	-	-	-	-	7
Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements	3	50,0 %	1	16,6 %	2	33,3 %	6
TOTAL	45	67,2%	8	11,9 %	15	22,4%	67

Le salaire offert lors des embauches

Lors des embauches, près de trois emplois sur dix (30 %) obtiennent un salaire entre 13,00 \$ et 15,99 \$ de l'heure. La plus forte proportion des groupes d'activité offrant ce salaire se situe dans le groupe d'activité de l'intermédiation financière et activités connexes. Le groupe

d'activité sociétés d'assurances et activités connexes propose pour plus de la moitié des travailleurs embauchés dans ce secteur un salaire variant entre 19,00 \$ et 21,99 \$ et pour l'autre moitié un salaire plus élevé soit plus de 22,00 \$.

Tableau 22 - Les embauches selon le salaire

7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00 \$ - 21,99 \$	22,00 \$ et +
0,0 %	18,8 %	29,7 %	0,0 %	26,6 %	25,0 %

Les salaires offerts pour les principales professions montrent que 29 nouveaux employés sur les 83 embauchés, au cours de l'année précédant l'enquête, reçoivent un salaire dépassant les 19,00 \$ l'heure. Les emplois de représentants de ventes non-techniques, les autres agents financiers, les directeurs de banque constituent les

emplois les mieux rémunérés de l'embauche au cours des douze mois précédant l'enquête. Toutefois, les emplois de commis de soutien administratif, les agents et courtiers d'assurance, les commis au classement et à la gestion des documents obtiennent un salaire entre 13,00 \$ et 15,99 \$ de l'heure.

Tableau 23 - Les salaires dans les principales professions lors des embauches

Profession	7,00 \$ - 9,99 \$	10,00 \$ - 12,99 \$	13,00 \$ - 15,99 \$	16,00 \$ - 18,99 \$	19,00 \$ - 21,99 \$	22,00 \$ et +
Autres agents financiers/agentes financières	-	-	-	-	12	-
Commis de soutien administratif	-	-	13	-	-	-
Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros	-	-	-	-	-	12
Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance	-	-	3	-	-	-
Commis au classement et à la gestion des documents	-	6	1	-	-	-
Assureurs/assureures	-	-	0	-	-	-
Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements	-	1	0	-	3	2
	-	7	17	-	15	14

Les difficultés de recrutement des employeurs

Parmi les 22 entreprises ayant affirmé avoir rencontré des difficultés de recrutement, lors de l'embauche au cours des douze mois précédant l'enquête, dix ont identifié des difficultés pour 30 emplois (37 %) sur les 83. Quelques éléments de précision sont intéressants à spécifier.

Ces emplois se répartissent à 87 % dans la Ville de Trois-Rivières et à 7 % dans la MRC de Maskinongé ainsi que 7 % dans la MRC des Chenaux. Les difficultés d'embauches sont à la hauteur de 100% de l'embauche totale de l'année précédant l'enquête dans la MRC Des Chenaux, 37 % dans la Ville de Trois-Rivières et de 29 % pour la MRC de Maskinongé.

Tableau 24 - Les difficultés de recrutement selon le territoire

Territoire	Entreprise		Emploi en difficulté de recrutement		Embauches
	Nombre	% des entreprises ayant embauché l'année précédant l'enquête	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	7	70,0 %	26	86,6 %	37,0 %
Ville de Shawinigan	-	-	-	-	-
Ville de La Tuque	-	-	-	-	-
MRC Maskinongé	2	20,0 %	2	6,6 %	28,6 %
MRC Mékinac	0	-	-	-	-
MRC des Chenaux	1	10,0 %	2	6,6 %	100,0 %
TOTAL	10	100,0 %	30	100,0 %	100,0 %

Au tableau 25, le groupe d'activité de l'intermédiation financière et activités connexes affiche 43 % des postes en difficulté de recrutement bien qu'il comprenne 60 % des embauches.

À l'inverse, les sociétés d'assurance et activités connexes présente 57 % des postes en difficulté de recrutement, alors qu'il compte 40 % de la nouvelle main-d'oeuvre.

Tableau 25 - Les difficultés de recrutement selon le groupe d'activité et les emplois

Groupe d'activité	Emploi en difficulté de recrutement		Part de l'embauche l'année précédant l'enquête
	Nombre	%	
Intermédiation financière et activités connexes	13	43,3%	60,2%
Sociétés d'assurance et activités connexes	17	56,6%	39,8%
TOTAL	30	100,0 %	100,0 %

Cinq professions sur 30 font l'objet de difficultés d'embauche. Sans en identifier spécifiquement les différences propres à chacune, jetons un re-

gard sur les difficultés identifiées de façon linéaire par les employeurs.

Tableau 26 - Les principales professions en difficulté de recrutement

- » Autres agents financiers/agentes financières
- » Représentants/ représentantes de ventes non techniques commerce de gros
- » Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance
- » Commis au classement et à la gestion des documents
- » Directeur/directrice de banque, du crédit et d'autres services de placements

Les employeurs ont exprimé à dix-neuf reprises des difficultés de recrutement. Ces dernières concernent le diplôme recherché ainsi que les compétences spécifiques, notamment l'obtention du permis de pratique pour les assureurs. Aussi, parmi les difficultés identifiées, les qualités personnelles, l'expérience de travail ainsi que le salaire semble freiner les candidats à s'inscrire à un poste offert par les employeurs.

Tableau 27 – Les principales causes de difficultés de recrutement

Raison	%
Diplôme recherché	21,0 %
Compétences spécifiques	21,0 %
Qualités personnelles	15,8 %
Salaire	10,5 %
Expérience recherchée	10,5 %

Les embauches avec des personnes issues des clientèles cibles

Parmi les vingt entreprises ayant procédé à l'embauche d'employés additionnels, quinze jeunes ont été accueillis, 21 femmes, deux personnes immigrantes et trois personnes de 50 ans et plus. Ces embauches ont été réalisées parmi les clientèles cibles d'Emploi-Québec.

Tableau 28 – Part des entreprises ayant embauché des personnes issues des clientèles cibles

Clientèle cible	Nombre d'emplois
Jeunes	15
Femmes	21
50 ans et plus	3
Personnes handicapées	0
Personnes immigrantes	2
	41

Afin d'obtenir une idée de l'intérêt des employeurs sur les travailleurs issus des clientèles cibles, nous nous sommes penchés sur la taille des entreprises qui ont embauché les travailleurs parmi les clientèles cibles et nous l'avons comparé avec l'embauche totale, réalisée au cours des douze mois précédant l'enquête.

Les vingt entreprises qui ont embauché des personnes issues des clientèles cibles sont, en proportion, de beaucoup plus petite taille que celles de l'ensemble des embauches. Une part de 59 % de l'embauche de clientèles cibles a été effectuée par des entreprises de 5 à 49 employés alors que, pour cette taille, seulement 35 % des embauches totales l'ont été dans ces entreprises.

Tableau 29 - Les entreprises ayant embauché des clientèles cibles selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Part des entreprises	
	Embauche de personnes issues de clientèles cibles	Embauche
1-4 employés	4,8%	7,0%
5-19 employés	41,5%	19,2 %
20-49 employés	17,1%	16,2 %
50-99 employés	26,8%	29,8%
100 employés et +	9,8%	26,8%
	100,0 %	100,0 %

Chapitre 3

Les intentions d'embauche au cours de l'année suivant l'enquête

Les employeurs de huit entreprises sur les 116 sondées prévoient effectuer 22 embauches dans l'année suivant l'enquête. Ces intentions d'embauche se répartissent à la hauteur de six entreprises de la Ville de Trois-Rivières, une

pour la Ville de Shawinigan et La Tuque et aucune intention d'embauche n'a été manifestée par les entreprises des autres MRC de la Mauricie.

Tableau 30 - Les intentions d'embauche selon le territoire et les entreprises

Territoire	Intentions d'embauche au cours de l'année suivant l'enquête		Entreprise		Embauche de l'année précédant l'enquête
	Nombre	%	Nombre	%	%
Ville de Trois-Rivières	20	90,9 %	6	75 %	84,3 %
Ville de Shawinigan	1	4,5 %	1	12,5 %	0,9 %
Ville de La Tuque	1	4,5 %	1	12,5 %	-
MRC Maskinongé	-	-	-	-	6,8 %
MRC Mékinac	-	-	-	-	2,9 %
MRC des Chenaux	-	-	-	-	1,9 %
TOTAL	22	100,0 %	8	100,0 %	100,0 %

Les embauches seraient faites dans des entreprises de taille très différente à celles qui ont embauché au cours de l'année précédant l'enquête. Les entreprises de un à quatre employés représenteraient 18 % des futures embauches, alors qu'elles ne correspondent qu'à 2,4 % des embauches des douze mois précédant l'enquête. Aussi, les employeurs ayant 20 à 49 employés à leur

service procéderaient à 55 % des futures embauches bien qu'ils aient réalisé l'année précédant l'enquête 45 % des embauches. Quant aux entreprises de plus grande taille, soit 50 à 99 employés et de 100 employés et plus, ont très peu l'intention d'embaucher comparativement à l'embauche de l'année précédant l'enquête, soit 9 % comparativement à 34 %.

Tableau 31 - Les intentions d'embauche selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Intentions d'embauche		Embauche l'année précédant l'enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
1-4 employés	4	18,2 %	2	2,4 %
5-19 employés	4	18,2 %	15	18,1 %
20-49 employés	12	54,5 %	37	44,5 %
50-99 employés	-	-	19	22,9 %
100 employés et +	2	9,0 %	10	12,0 %
TOTAL	22	100,0 %	83	100,0 %

Les statuts d'emploi des intentions d'embauche

Les employeurs de deux groupes d'activité prévoient l'embauche de personnes au cours des douze mois suivant l'enquête. Ceux des valeurs mobilières, contrat de marchandises et d'autres activités d'investissement financier connexe anticipent l'embauche de trois personnes sur les 22 postes (14 %), dont un à temps partiel et deux

à temps plein. Tandis que ceux des fonds et autres instruments financiers planifient l'engagement de dix-neuf personnes (86 %) tous à temps plein. Les employeurs embaucheraient, en plus forte proportion (96 %), dans les emplois à temps plein que lors des embauches (81 %) de l'année précédant l'enquête.

Tableau 32 - Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité et le statut d'emploi

Groupe d'activité	Emploi temps partiel		Emploi temps plein	
	Nombre	%	Nombre	%
Valeur mobilières, contrat de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	1	100,0 %	2	9,5 %
Fonds et autres instruments financiers	0	-	19	90,5 %
TOTAL	1	4,5 %	21	95,5 %

Les entreprises prévoient l'embauche de 22 employés distribués dans cinq professions, une diversité beaucoup moins grande que les dix-neuf professions, lors des embauches des douze mois précédant l'enquête. Quatre de ces cinq professions seront uniquement des postes à temps plein.

Une seule profession comprend un poste. Les quatre autres se répartissent de deux à treize

postes par profession. Les autres agents financiers dans le secteur des finances et assurances seront les plus en demande (59 %), suivis des secrétaires (sauf domaine juridique - 18 %). Les intentions d'embauche pour l'année suivant l'enquête reflètent le même scénario que l'année précédant l'enquête, laissant toute l'importance des embauches aux postes d'autres agents financiers.

**Tableau 33 - Les intentions d'embauche
selon les principales professions et le statut d'emploi**

Profession	Intentions d’embauche						Embauche au cours de l’année précédant l’enquête %
	Emploi temps partiel		Emploi temps plein		Emploi total		
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Directeur de banque	-	-	2	9,5 %	2	9,0 %	27,8 %
Autre agent financier	-	-	13	61,9 %	13	59,0 %	68,2 %
Expert en sinistre et rédacteur en sinistre	-	-	2	9,5 %	2	9,0 %	-
Secrétaire (sauf domaine juridique)	1	100,0 %	3	14,3 %	4	18,2 %	4,5 %
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	-	-	1	4,8 %	1	4,5 %	-
Total	1	4,5%	21	95,5 %	22	100,0 %	

Les intentions d'embauche selon la scolarité

Les postes qui seraient en recrutement, au cours des douze mois suivant l'enquête, nécessiteraient une formation similaire à celle des embauches de l'année précédant l'enquête. Une part de 77 % exigerait un diplôme d'études de niveau collégial, alors que les employeurs ont demandé,

dans une proportion de 56 %, le même diplôme l'année d'avant. Les exigences de formation des intentions d'embauche sont légèrement supérieures aux exigences de formation des embauches des douze mois précédant l'enquête.

Tableau 34 - Les intentions d'embauche selon la scolarité

Niveau de scolarité	Intentions d'embauche		Embauche de l'année précédant l'enquête	
	Nombre	%	Nombre	%
Sec III ou moins	-	-	12	14,5 %
DES	1	4,5 %	8	9,6 %
DEP-ASP-AEP	2	9,0 %	4	4,8 %
DEC-AEC	17	77,3 %	47	56,6 %
BAC ou plus	2	9,0 %	12	14,5 %
TOTAL	22	100,0 %	83	100,0 %

Les intentions d'embauche selon l'expérience requise

En termes d'expérience de travail exigée lors de la prochaine embauche, les employeurs sont cohérents avec les embauches réalisées au cours de l'année précédant l'enquête. En effet, vingt postes sur vingt-deux n'exigeront pas plus d'une année d'expérience. Ce sont des postes de

niveau collégial dont l'expérience exigée n'est pas élevée. L'enquête révèle que ces postes sont essentiellement concentrés dans des emplois d'autres agents financiers (13) tel qu'il a été précisé dans les tableaux précédents.

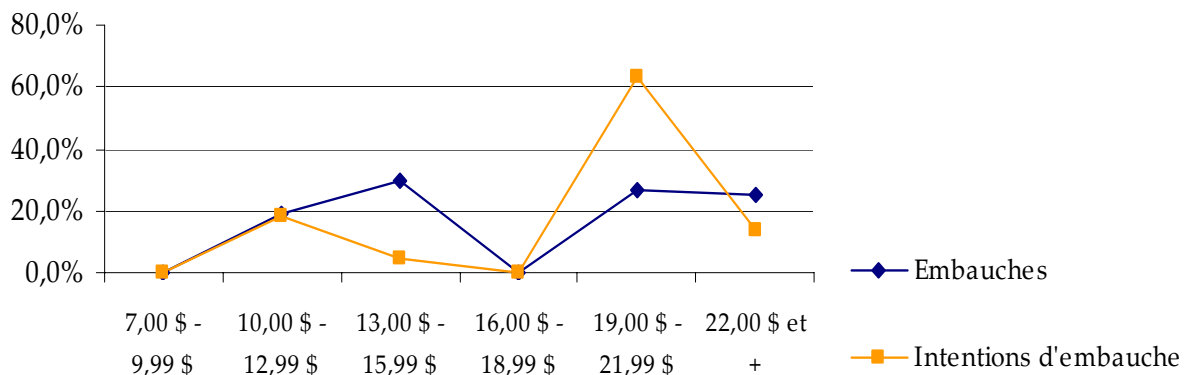
Tableau 35 - Les intentions d'embauche selon le groupe d'activité et l'expérience de travail

Groupe d'activité	Moins d' 1 an		1 à 3 ans		Plus de 3 ans		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Intermédiation financière et autres activités connexes	3	100,0 %	-	-	-	-	3
Société d'assurance et activité connexes	17	89,5%	-	-	2	10,5 %	19
TOTAL	20	90,9 %	-	-	2	9,1 %	22

Les salaires projetés s'avèrent légèrement différents aux salaires payés dans les embauches de l'année précédant l'enquête. Quelque 63 % des intentions d'embauche offriront des salaires situés entre 19,00 \$ et 21,99 \$ l'heure, comparativement à 26 % des nouveaux employés embauchés au cours de l'année précédant l'enquête. Seul le niveau de compétence exigé peut expli-

quer la différence puisque les intentions d'embauche sont essentiellement de niveau collégiales, tel que les autres agents financiers. Aucun poste faisant partie des intentions d'embauche n'exige une formation de niveau inférieur au collégial, ceci expliquerait le salaire offert, légèrement supérieur aux embauches des douze mois précédant l'enquête.

Graphique 3 - Intentions d'embauche selon les salaires projetés



Les difficultés de recrutement anticipées

Dans les deux groupes d'activité où des intentions d'embauche ont été signifiées, six employeurs sur huit anticipent des difficultés de recrutement, soit 75 %. Ce qui est beaucoup plus élevé que la proportion de ceux qui ont eu des difficultés de recrutement dans l'embauche au cours de l'année précédant l'enquête, soit 18 %. Les deux groupes d'employeurs de la finance et

de l'assurance soit l'intermédiation financière et activités connexes ainsi que les sociétés d'assurance et activités connexes prévoient avoir des difficultés de recrutement pour 63% (14) des intentions d'embauche. La proportion se situe à 66% (2) pour l'intermédiation financière et activités connexes et de 63% (12) pour les sociétés d'assurance et activités connexes.

Tableau 36 - Les difficultés de recrutement selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Intentions d'embauche	Postes en difficulté de recrutement dans les intentions d'embauche	
	Nombre	Nombre	%
Intermédiation financière et activité connexe	3	2	66,6 %
Société d'assurance et activité connexe	19	12	63,1 %
TOTAL	22	14	63,6 %

Parmi les difficultés de recrutement répertoriées, les qualités personnelles, le diplôme recherché et les compétences spécifiques constituent près de 71 % des difficultés mentionnées lors de l'enquête. Les difficultés rencontrées lors de

l'embauche de l'année précédant l'enquête demeurent celles qu'anticipent les employeurs pour combler les postes offerts par les entreprises sondées.

Tableau 37 - Les raisons des difficultés de recrutement

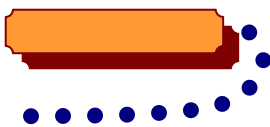
Raison	Intentions d'embauche	
	Nombre	%
Qualité personnelle	4	28,6 %
Compétences spécifiques	3	21,4 %
Diplôme recherché	3	21,0 %
Localisation géographique (difficultés d'accès du transport en commun)	1	7,1 %
Connaissance en santé et sécurité au travail	1	7,1 %
Expérience recherchée	1	7,1 %
Autres : précisez	1	7,1 %
TOTAL	14	



Les employeurs anticipent des difficultés de recrutement pour les cinq professions faisant l'objet d'intentions d'embauche. Seul le volume

d'emploi offert fait la différence pour les employeurs puisque que ceux-ci sont nombreux.

Tableau 38 - Les professions en difficulté de recrutement

- | |
|---|
| ▶▶ Directeur de banque, du crédit et d'autres services de placement |
| ▶▶ Autres agents financiers |
| ▶▶ Expert en sinistre et rédacteur en sinistre |
| ▶▶ Secrétaire (sauf domaine juridique) |
| ▶▶ Commis à la comptabilité et personnel assimilé |
- 
- 

Chapitre 4

Les changements dans les entreprises

Les employeurs ont été questionnés sur les changements, survenus dans l'année précédant l'enquête, et leurs impacts sur les mouvements de la main-d'œuvre constatés dans leur entreprise. Une même entreprise peut avoir répondu à plusieurs endroits pour un type de changement. Ainsi, le nombre exprimé dans ce tableau ne représente pas le nombre d'entreprises mais bien le nombre de fois que l'entreprise a répondu et conclure à plusieurs occurrences pour une même entreprise.

Dans le secteur de la finance et des assurances, vingt-deux entreprises sur 115 soit 19 %, expriment avoir eu des changements de nature organisationnelle, technologique et/ou de réglementation, et ce, avec trente occurrences. Ces entreprises se distribuent dans l'intermédiation financière et activité connexe (13) et dans les sociétés d'assurances et activités connexes (9). Une part de 73 % des entreprises déclare avoir subi des changements de nature organisationnelle, alors que 36 % des entreprises témoignent de changements de nature technologique et 27 % de changements dans la réglementation.

Tableau 39 - Les types de changements selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Entreprise ayant eu des changements	Type de changements					
		Organisationnel	Technologique	Réglementation			Occurrences
Intermédiation financière et activités connexes	13	11	84,6 %	3	23,0 %	2	15,4 %
Société d'assurance et activités connexes	9	5	55,5 %	5	55,5 %	4	44,4 %
TOTAL	22	16	72,7 %	8	36,4 %	6	27,3 %

Sur les vingt-deux entreprises déclarant avoir eu des changements, quatre d'entre elles témoignent que ces changements ont eu un impact sur la création d'emplois. Six entreprises affirment que les changements ont influé sur la consolidation d'emplois. Finalement, Trois entreprises

déclarent qu'ils ont eu un impact sur la suppression d'emplois existants. En dernier lieu, notons que dix-huit entreprises déclarent que les changements n'ont eu aucun impact sur les emplois existants.

Tableau 40 - Les impacts des changements sur l'emploi

Nature de l'impact	Organisationnel	Technologique	Réglementation
	Nombre d'entreprises		
Création de nouveaux emplois	4	0	0
Suppression d'emplois existants	3	0	0
Consolidation d'emplois existants	5	1	0
Aucun impact	(4)	(7)	(7)
TOTAL	12	1	0

Chapitre 5

La gestion des ressources humaines

Sur 115 entreprises, 18 (16 %) d'entre elles déclarent avoir des difficultés dans la gestion des ressources humaines. Une entreprise sur deux de petite taille (moins de 20 employés) a signalé une difficulté en gestion de ressources humaines. Les employeurs, comptant entre un et dix-neuf employés à leur service, sont ceux qui, en plus grand nombre, ont signalé des difficultés en gestion des ressources humaines.

La taille de l'entreprise ne permet pas la mise en place d'un service de gestion des ressources humaines. Conséquemment, les gestionnaires ne disposent pas suffisamment de temps pour s'occuper de la gestion des ressources humaines comme peut le faire une équipe dédiée.

Tableau 41 – Les entreprises ayant eu des difficultés en gestion des ressources humaines selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Entreprise	
	Nombre	%
1-4 employés	4	22,2 %
5-19 employés	6	33,3 %
20-49 employés	4	22,2 %
50-99 employés	2	11,1 %
100 employés et +	2	11,1 %
TOTAL	18	100,0 %

Tableau 42 - Les entreprises ayant des difficultés en gestion des ressources humaines selon le groupe d'activité

Groupe d'activité	Taille de l'entreprise					TOTAL
	1-4 employés	5-19 employés	20-49 employés	50-99 employés	100 employés et +	
	Nombre d'entreprises					
Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissements, financiers connexes	2	3	3	2	2	12
Fonds et autres instruments financiers	2	3	1	0	0	6
TOTAL	4	6	4	2	2	18

Les principales difficultés de gestion des ressources humaines concernent le recrutement (39 %), le roulement et la rétention (21 %), la planification de la relève, succession d'entreprise (14%), la motivation, mobilisation et reconnaissance (7%). Plus de la moitié des difficultés en gestion des ressources humaines se retrouve donc au sein du processus de recrutement, de sélection, d'embauche, de congédiement et de la

rétention de main-d'oeuvre. De plus, un phénomène nouveau de gestion des ressources humaines se manifeste sous le thème de la planification de la relève et la succession d'entreprise, puisque dans ce secteur, plusieurs entreprises sont de petite taille et compte peu d'employés, ce qui est un problème lorsque ceux-ci partent à la retraite.

Tableau 43 - Les difficultés de gestion des ressources humaines dans les entreprises

Type de difficultés	%
Recrutement, sélection, embauche, congédiement	11
Roulement et rétention	6
Motivation, mobilisation et reconnaissance	2
Évaluation	2
Coaching, encadrement	1
Description de tâches et planification	2
Planification de la relève, succession d'entreprise	4

Les difficultés au chapitre de la formation

Un total de quinze employeurs sur 115 (13 %) déclare avoir des difficultés au chapitre de la formation. De ces entreprises, 86 % d'entre elles ont à leur service entre 1 et 19 employés.

Tableau 44 – Les entreprises ayant eu des difficultés au chapitre de la formation selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Entreprise	
	Nombre	%
1-4 employés	7	46,7 %
5-19 employés	6	40,0 %
20-49 employés	2	13,3 %
50-99 employés	-	-
100 employés et +	-	-
TOTAL	15	100,0 %

En matière de formation, les employeurs du secteur affirment que leur personnel éprouve des difficultés en matière de connaissances techniques spécifiques reliées à la profession pour 71 % et souffre du manque de connaissances linguistiques chez 21 % d'entre eux.

Étant donné le niveau de scolarité exigé lors de l'embauche, il aurait été étonnant de retrouver des employeurs manifestant des difficultés de formation de base. Toutefois, le manque de connaissances en santé sécurité et environnement est ressorti lors de la compilation des résultats. Il serait avantageux d'explorer cet aspect et d'approfondir le besoin, s'il y a lieu.

Aussi, les deux principaux groupes d'activité, soit l'intermédiation financière et activités

connexes ainsi que les sociétés d'assurances et activités connexes rencontrent les mêmes difficultés en matière de formation mais à des degrés différents. Ainsi, l'intermédiation financière et activités connexes éprouve davantage de difficultés de formation tant pour les connaissances techniques spécifiques reliées à la profession que pour les connaissances linguistiques (40%) et de façon moindre, pour les connaissances en santé sécurité et environnement (20%).

Pour leur part les sociétés d'assurances et activités connexes éprouvent davantage de difficultés de formation en connaissances techniques spécifiques reliées à la profession (70%) que tout autre problème.

Tableau 45 - Les difficultés en matière de formation

Type de difficultés	%
Connaissances techniques spécifiques reliées à la profession	71,0 %
Connaissances en santé, sécurité et environnement	7,0 %
Connaissances linguistiques	21,0 %

Conclusion

L'analyse des données issues de l'Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre dans le secteur de la finance et de l'assurance nous a permis de préciser des informations relatives au marché du travail régional. Des 210 entreprises visées par l'enquête, 115 ont répondu, affichant ainsi un taux de réponse de 55 %. Avec 1781 personnes travaillant au sein de ces entreprises en Mauricie, elles regroupent une proportion importante de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de ces sous-secteurs d'activités économiques.

Quels constats peut-on dégager de ce portrait ?

Deux groupes d'activité dans ce secteur se démarquent au chapitre de l'emploi, soit l'intermédiation financière et activité connexe (1114 emplois), les sociétés d'assurances et activités connexes (658 emplois). Les activités de ces sous-secteurs sont davantage présentes dans deux territoires, soit : la Ville de Trois-Rivières (69 entreprises, 1074 employés) et la Ville de Shawinigan (21 entreprises, 185 employés). On constate également que les entreprises sont de petite taille puisque 26 % d'entre elles comptent entre 1 et 19 employés. De plus, 80 % des emplois dans ces sous-secteurs ont un statut de temps plein.

La section portant sur l'embauche effectuée au cours des douze mois précédant l'enquête a contribué, d'une part, à identifier les caractéristi-

ques de la demande de main-d'œuvre et, d'autre part, d'évaluer les besoins des entreprises en matière de ressources humaines.

Plus de 83 personnes ont été embauchées dans ces sous-secteurs au cours des douze mois précédant l'enquête. Les postes ont été offerts principalement dans la Ville de Trois-Rivières (70) et dans la MRC de Maskinongé (7). Les groupes d'activité de l'intermédiation financière et activités connexes (50 emplois), les sociétés d'assurances et activités connexes (33 emplois) ont contribué aux embauches. Celles-ci, à la fois à temps plein (90 %) et à temps partiel (10 %), consistaient pour près d'un emploi sur deux, à la création d'emploi. Quant à l'autre moitié elle visait du remplacement de main-d'œuvre. Les principaux postes étaient de niveau collégial dont un emploi sur deux se retrouve dans des postes d'autres agents financiers, de commis de soutien administratif et de représentant de ventes non techniques au commerce de gros.

Les exigences des employeurs en termes de qualifications étaient en lien avec le niveau d'emploi, puisque 56 % des postes exigeaient un diplôme de niveau collégial. Quant à l'expérience, tout porte à croire que ce sont des emplois destinés à de nouveaux finissants puisque 64 % des postes exigeaient moins d'une année d'expérience. Le salaire offert se chiffrait entre 10,00 \$ et 15,99 \$ de l'heure pour près de 49 % des emplois offerts.



Quelque 36 % des embauches de l'année précédant l'enquête ont été aux prises avec des difficultés de recrutement particulièrement dans les sociétés d'assurances et activités connexes et ce, pour cinq professions des 30 postes offerts qui ont été en difficultés de recrutement. Entre autres, les postes des représentants des ventes non-techniques, les autres agents financiers, les agents et courtiers d'assurance, les commis au classement et à la gestion, ainsi que pour les directeurs de banque, de crédit et autres services de placement. La principale difficulté rencontrée concerne le diplôme recherché ainsi que les compétences spécifiques.

Parmi les clientèles desservies par Emploi-Québec, les femmes et les jeunes ont été privilégiés lors de l'embauche.

Quant aux prévisions d'embauche, les employeurs estiment que 22 postes seront à combler des douze mois suivant l'enquête, tous de niveau collégial et plus. Ces postes auront à peu près la même exigence de qualification et offriront un salaire légèrement supérieur à celui offert lors des embauches effectuées au cours de l'année précédant l'enquête. De même, les difficultés de recrutement anticipées sont du même ordre que celles rencontrées au cours de l'année précédant l'enquête. Notons que les employeurs de la Ville de Trois-Rivières ont été plus nombreux à manifester des intentions d'embauche que tout autre territoire de la région. Les professions qui feront l'objet d'intentions d'embauche sont les autres agents financiers, les experts en sinistre et rédacteurs en sinistre, secrétaires (sauf domaine juridique) les commis à la comptabilité et personnel assimilé et les directeurs de banques de crédit et services de placement.

Il a aussi été possible de déterminer les changements auxquels ont été confrontées les entreprises répondantes ainsi que leur impact sur la main-d'œuvre. Ces modifications à leur environnement étaient soit de nature organisationnelle, technologique ou touchait la réglementation. Une question avait trait spécifiquement à l'impact de ces changements sur l'emploi. Parmi les entreprises (22) ayant signalé un changement, les changements organisationnels (65 %) semblent avoir été ceux qui ont causé le plus grand impact. De type consolidation et création d'emploi, ces changements organisationnels ont eu un effet positif sur le secteur.

Les entreprises ont exprimé également des difficultés au chapitre des ressources humaines, soit pour le recrutement, la sélection, l'embauche et le congédiement. Ce sont principalement des entreprises de petite taille (5 à 19 employés) qui ont éprouvé des difficultés en matière de recrutement et de roulement.

Quant aux difficultés rencontrées en matière de formation de la main-d'œuvre, notons qu'il est apparu dans cette étude, que la plus grande partie des difficultés est en lien avec les connaissances techniques spécifiques à la profession (71 %) et, dans une moindre importance, des connaissances linguistiques (21 %).

Cette étude permet d'actualiser les connaissances relatives à l'emploi et à la main-d'œuvre des sous-secteurs de la finance et des assurances.

Devant de tels constats, nous espérons que l'information contenue dans cette étude puisse être utile aux différents intervenants dans le cadre de leurs interventions auprès des entreprises en matière de ressources humaines et de formation de la main-d'œuvre.

Annexe I

Liste des secteurs sous enquête

- » TRANSFORMATION ALIMENTAIRE
- » FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES
- » FABRICATION DE MACHINES
- » FABRICATION DE MATÉRIEL DE TRANSPORT
- » COMMERCE DE GROS
- » FINANCE ET ASSURANCES
- » SERVICES IMMOBILIERS ET SERVICES DE LOCATION ET DE LOCATION À BAIL
- » SERVICES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES
- » TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS
- » ÉCONOMIE SOCIALE

Annexe II

Embauches de l'année précédant l'enquête

- » Cadre supérieurs/cadres supérieures - santé enseignements, services communautaires et sociaux association mutuelles
- » Directeurs/directrices des ressources humaines
- » Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements
- » Autres agents financiers/agentes financières
- » Agents/agentes d'administration
- » Agents/agentes de prêts
- » Assureurs/assureures
- » Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
- » Commis de bureau généraux/commis de bureau générales
- » Commis au classement et à la gestion des documents
- » Réceptionnistes et standardistes
- » Représentants/représentantes au service à la clientèle – services financiers
- » Commis de soutien administratif
- » Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé
- » Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
- » Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing
- » Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance
- » Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros

Annexe III

Liste des intentions d'embauche par profession

- » Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements
- » Autres agents financiers/agentes financières
- » Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres
- » Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
- » Commis à la comptabilité et personnel assimilé