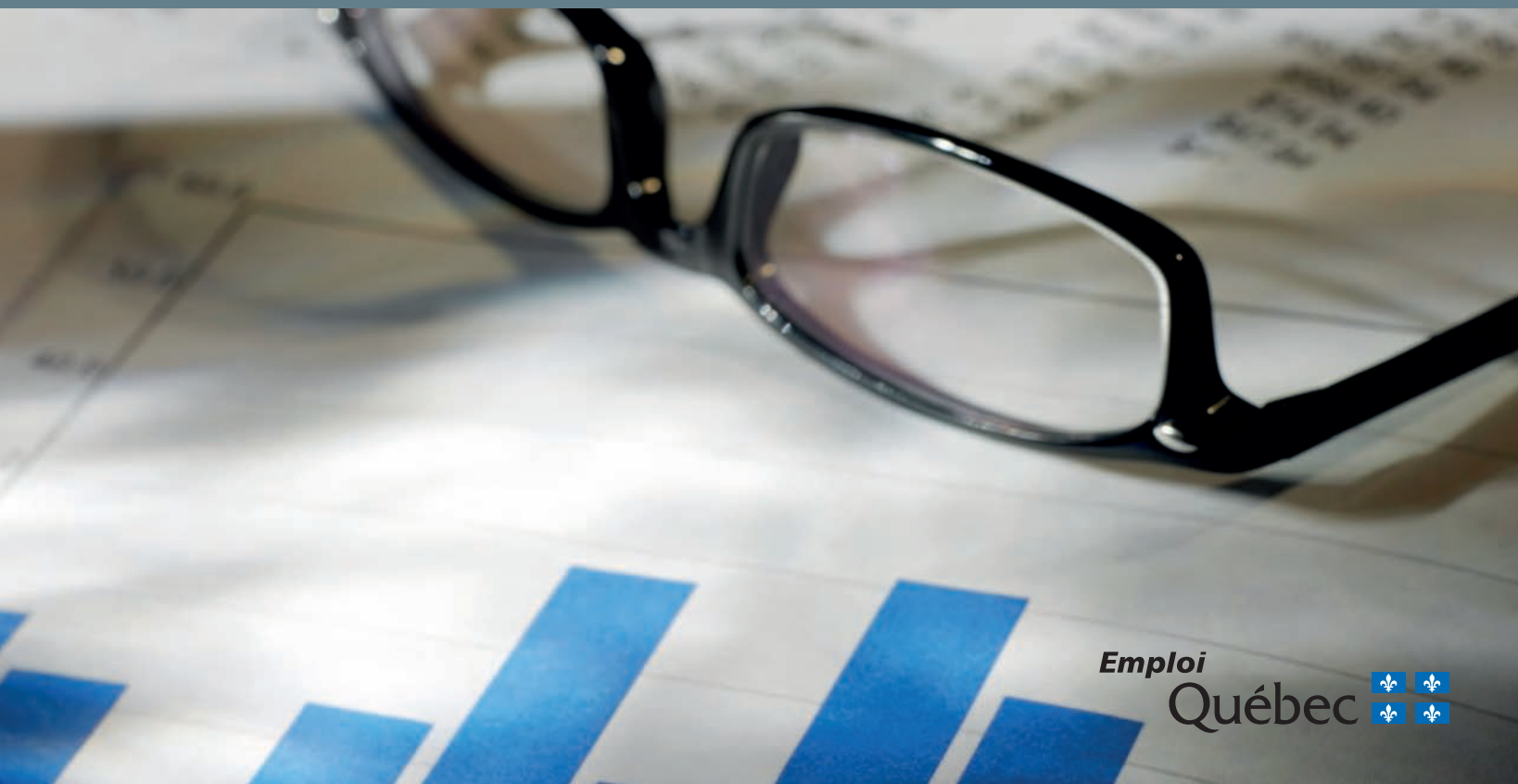


**DIAGNOSTIC DES
BESOINS EN
MAIN-D'ŒUVRE**

SECTEUR
DE LA FINANCE ET
DES ASSURANCES



PRÉSENTATION

Nous avons le plaisir de vous présenter notre diagnostic sur les besoins en main-d'œuvre du secteur de la finance et des assurances.

L'adéquation entre la formation et l'emploi est l'une des priorités du Conseil emploi métropole (CEM). Suivant cette priorité, le CEM a réalisé des diagnostics d'adéquation entre les besoins en main-d'œuvre et l'offre de formation pour trois grands secteurs de pointe de la région métropolitaine de Montréal, soit les TIC, l'aérospatiale et les sciences de la vie. Pour chacun de ces secteurs, deux documents ont été produits, soit, dans un premier temps, un diagnostic sur les besoins en main-d'œuvre et, dans un second temps, un diagnostic sur l'offre de formation qui présentera l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et l'offre de formation pour un secteur donné.

Avec l'objectif de considérer d'autres secteurs, les membres du Conseil emploi métropole ont ciblé le secteur de la finance et des assurances pour réaliser une étude similaire aux autres secteurs présentés. En effet, il a été établi que ce secteur était en effervescence dans la RMR de Montréal. Ce dynamisme se constate de plusieurs façons, notamment par la création récente d'une grappe sectorielle, ce qui démontre le désir de concertation des acteurs du secteur, mais aussi par le caractère innovant de ce secteur qui gagnerait à être reconnu par les acteurs du marché du travail de la métropole.



Marjolaine Loisel
Présidente du Conseil emploi métropole

Ainsi, ce document dresse un portrait du secteur de la finance et des assurances ainsi que les perspectives et les enjeux à prévoir pour ce secteur en s'appuyant sur les données disponibles (Statistique Canada, Emploi-Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, CAMAQ, etc.) ainsi qu'à l'aide de la documentation sectorielle.

Cette publication fait ressortir les professions en finance et assurances pour lesquelles les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement dans le secteur. Pour approfondir et consolider les résultats et constats obtenus à l'aide des données, le CEM a organisé quatre groupes de discussion auprès d'employeurs du secteur. Les résultats de ces consultations sont également présentés dans ce document.

Finalement, nous tenons à remercier tous les collaborateurs ayant permis de réaliser ce diagnostic de même que toutes les entreprises rencontrées lors des groupes de discussion.

À titre d'information, ce document est accessible sur notre site Internet, <http://www.emploi-metropole.org>.

Bonne lecture.



Lorraine St-Cyr
Secrétaire du Conseil
emploi métropole

RÉDACTION

Maryse Tétreault

Consultante, Conseil emploi métropole

Marie-France Martin

Économiste métropolitain, Emploi-Québec

COLLABORATION

Virginie André

Secrétaire, Emploi-Québec

Guylaine Baril

Économiste principale, Direction régionale de Montréal,
Emploi-Québec

Jean-Paul Caron

Chargé de projet, Finance Montréal

Corinne Desfossés

Économiste, Direction régionale de Lanaudière, Emploi-Québec

Robert Gareau

Économiste, Direction régionale des Laurentides, Emploi-Québec

Jean-Olivier Guillemette

Économiste, Direction régionale de Laval, Emploi-Québec

Jean-Patrice Quesnel

Économiste, Direction régionale de Montréal au ministère de
l'Éducation, du Loisir et du Sport

Geneviève Morin

Économiste, Direction régionale de la Montérégie, Emploi-Québec

Stéphanie Richard

Analyste du marché du travail, Direction régionale de Montréal,
Emploi-Québec

Annie Tremblay

Directrice de projet, Finance Montréal

PRODUCTION

Cyclone Design Communications

CONCEPTION GRAPHIQUE

Cyclone Design Communications

Avec la participation de Montréal InVivo

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2013

ISBN 978-2-550-68884-6



TABLE DES MATIÈRES

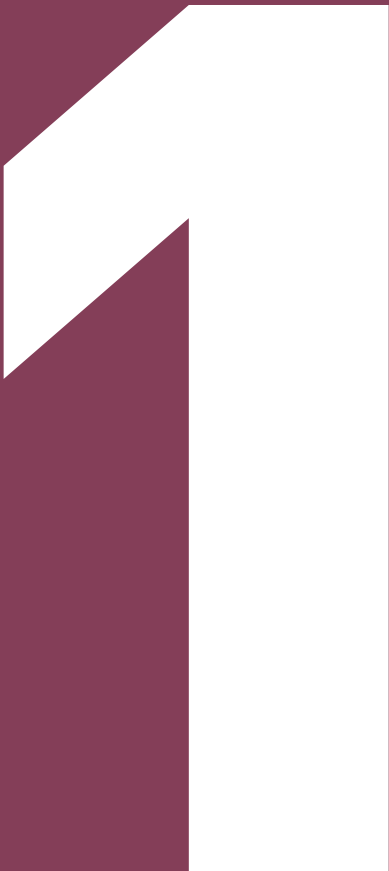
1. OBJECTIFS DU DOCUMENT	9
2. PRÉSENTATION DU DOCUMENT	10
3. DÉFINITION DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES	13
4. PORTRAIT ET ÉVOLUTION DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES	14
4.1 Portrait du secteur	14
4.2 Évolution du secteur	19
4.3 Perspectives du secteur	23
5. DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU DIAGNOSTIC	25
5.1 Ciblage des professions	25
5.2 Une analyse en deux volets	27
6. PORTRAIT DES PROFESSIONS CIBLÉES	30
6.1 Professions exigeant une formation universitaire	30
6.2 Professions exigeant une formation technique	40
6.3 Professions exigeant une formation professionnelle ou technique	50

7. POINT DE VUE DES ENTREPRISES DU SECTEUR	53
7.1 Thème 1 : les défis du recrutement	53
7.2 Thème 2 : les besoins en formation	58
7.3 Thème 3 : les travailleurs immigrants	59
8. DÉFIS ET ENJEUX DES PROCHAINES ANNÉES	62
8.1 Défi 1. Les pressions du marché	62
8.2 Défi 2. La relève de la main-d'œuvre	63
8.3 Défi 3. Les besoins pour des postes hautement spécialisés	63
8.4 Défi 4. Une meilleure connaissance du secteur de la finance et des assurances	64
8.5 Défi 5. L'utilisation accrue des technologies Web	64
ANNEXES	67
Annexe 1 – Appellations d'emploi des professions ciblées	68
Annexe 2 – Quelques statistiques sur le marché du travail des professions ciblées	70
Annexe 3 – Perspectives d'emploi par profession 2012-2016 pour les professions ciblées	72
Annexe 4 – Définition des catégories des perspectives d'emploi par profession	73
Annexe 5 – Professions ciblées pour la RMR de Montréal, secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location	74
Annexe 6 – Compétences à acquérir pour les professions ciblées	76
Annexe 7 – Compétences requises pour les professions ciblées	78
Annexe 8 – Identification des entreprises participantes aux groupes de discussion	82

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	15
Emplois dans le secteur de la finance et des assurances (SCIAN 52)	
FIGURE 2	16
Taux de croissance annuel moyen du PIB, secteur finance comparé à l'ensemble des industries et à l'industrie de services, 2000-2010	
FIGURE 3	17
Structure du secteur financier en fonction des codes SCIAN	
FIGURE 4	18
Structure du secteur finance et assurances, en fonction du nombre d'emplois par sous-secteurs dans la RMR de Montréal, 2012	
FIGURE 5	19
Répartition des entreprises et établissements par sous-secteurs du secteur finance et assurances pour la RMR de Montréal	
FIGURE 6	20
Évolution du PIB, secteur SCIAN 52, 53 et 55 dans la RMR de Montréal et ensemble du Québec, 2000 à 2010	
FIGURE 7	21
Évolution de l'emploi dans le secteur de la finance et des assurances, 2002-2012	
FIGURE 8	22
Les dix plus grands employeurs du secteur financier dans la région de Montréal, en 2008	
FIGURE 9	23
Évolution des effectifs étudiants inscrits dans les programmes secondaires et collégiaux en finance et assurances, RMR de Montréal, 2002-2003 à 2011-2012	
FIGURE 10	23
Évolution des effectifs étudiants inscrits dans les programmes universitaires en finance et assurances, RMR de Montréal, 2002-2003 à 2010-2011	
FIGURE 11	26
Liste des professions ciblées	





OBJECTIFS DU DOCUMENT

Dans le cadre de sa stratégie en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi, le Conseil emploi métropole (CEM) a entrepris d'établir un diagnostic sur les besoins en main-d'œuvre et l'offre de formation pour trois secteurs de haute technologie de la région métropolitaine de Montréal. Les trois secteurs ciblés par ces démarches ont été les technologies de l'information et des communications (TIC), l'aérospatiale et les sciences de la vie. À la suite de la publication de ces documents, la possibilité d'examiner d'autres secteurs d'emploi a été soulevée par le CEM.

Ainsi, le présent document s'intéresse au secteur de la finance et des assurances. Il constitue un quatrième portrait des besoins en main-d'œuvre effectué dans le cadre de cette démarche. Ce choix fait suite à la réalisation d'une analyse des secteurs en importance dans la RMR de Montréal en novembre 2012¹. Dans cette analyse, il a été établi que le secteur de la finance et des assurances représentait un secteur en effervescence

dans la RMR de Montréal. Ce dynamisme se constate de plusieurs façons, notamment par la création récente² d'une grappe sectorielle, ce qui démontre le désir de concertation des acteurs du secteur, mais aussi par le caractère innovant de ce secteur qui gagnerait à être reconnu par les acteurs du marché du travail de la métropole.

Ce document a donc pour objectif d'établir un diagnostic des besoins en main-d'œuvre actuels et futurs pour le secteur de la finance et des assurances. L'offre de formation pour le secteur sera examinée, dans un second temps, à la lumière de ce diagnostic dans une démarche parallèle avec l'aide du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

¹ Dans tout le document, les expressions « RMR de Montréal » et « région métropolitaine » seront utilisées indistinctement, sauf indication contraire. Toutes deux feront référence à la RMR (région métropolitaine de recensement) de Montréal.

² La grappe a été créée en novembre 2010 par l'industrie des services financiers à l'invitation du gouvernement du Québec.

PRÉSENTATION DU DOCUMENT

CE DOCUMENT DRESSE UN PORTRAIT DE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES QUI SERVIRA DE MISE EN CONTEXTE POUR LE DIAGNOSTIC DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE.

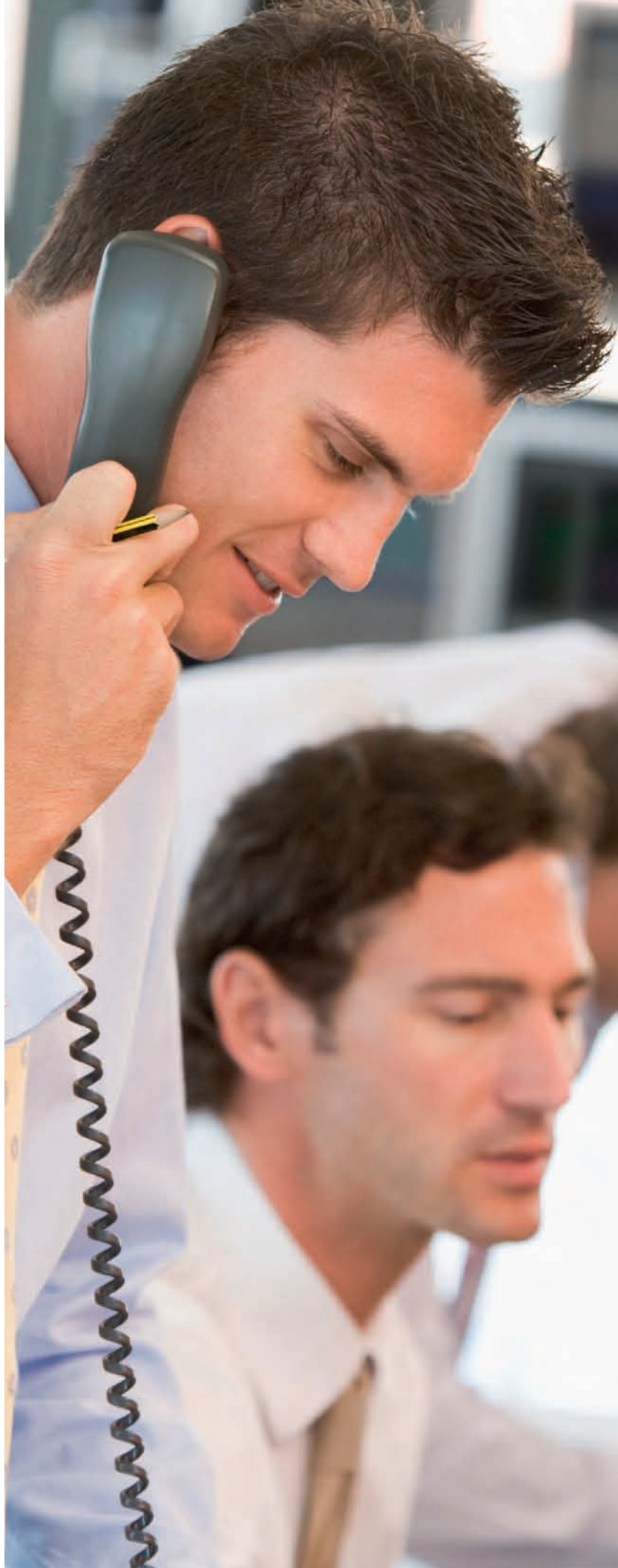
Le document présente en premier lieu les différentes définitions utilisées pour caractériser l'industrie de la finance et des assurances. En deuxième lieu, il dresse un portrait de l'évolution du secteur de la finance et des assurances qui servira de mise en contexte pour le diagnostic des besoins en main-d'œuvre. À cela, s'ajoutera une analyse détaillée de 11 professions sur 14 professions ciblées³ comme étant en demande par les établissements de la région métropolitaine de recensement de Montréal dans l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre (ci-après, dénommée l'enquête). Pour chacune de ces professions, diverses statistiques sont présentées et analysées, dont des données sur l'évolution de l'emploi, les besoins en main-d'œuvre des employeurs, le bassin de main-d'œuvre, le revenu

3 Nous avons identifié les trois professions CNP 0111 (directeurs financiers), CNP 0121 (directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier) et CNP 0122 (directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placement) comme étant des professions répondant à nos critères de ciblage. Cependant, nous ne ferons pas d'analyse de ces professions, puisque celles-ci ne peuvent être des postes d'entrée. L'objectif est de faire un diagnostic des besoins en main-d'œuvre pour ultimement en arriver à poser un diagnostic sur l'adéquation entre les besoins des employeurs concernant les finissants des différents programmes et le nombre de finissants comme tel.

moyen et l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs immigrants. Également, les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 d'Emploi-Québec et les perspectives d'autres sources dans le domaine sont présentées ainsi que les résultats de l'enquête. Les qualifications et compétences les plus souvent requises sont aussi brièvement décrites d'après les informations disponibles sur IMT en ligne d'Emploi-Québec.

Les résultats des groupes de discussion sont ensuite présentés. En effet, le Conseil emploi métropole a organisé quatre groupes de discussion avec des entreprises du secteur de la finance et des assurances de la région métropolitaine de Montréal pour approfondir et consolider les constats obtenus avec les données disponibles, détaillés aux sections précédentes. Ces consultations ont eu lieu à Montréal en avril 2013. Au total, 9 entreprises du secteur finance et assurances de la région métropolitaine ont participé à ces groupes de discussion⁴. Les discussions ont porté sur trois grands thèmes, soit les défis du recrutement, les besoins en formation et l'intégration des travailleurs immigrants. Ces thèmes étaient particulièrement axés sur les 11 professions dans le secteur de la finance et des assurances, présentées dans la section 6 et qui ont été sélectionnées sur la base des difficultés éprouvées quant au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée. En plus de ces 11 professions, nous avons invité les entreprises à nous faire part de toutes autres professions pour lesquelles elles éprouvent des difficultés de recrutement. En conclusion, le document présente, à la lumière de l'analyse des sections précédentes, les enjeux et défis pour le secteur de la finance et des assurances.

⁴ Vous trouverez à l'annexe 8 le nom des entreprises qui ont participé à ces groupes de discussion. Nous les remercions d'ailleurs pour leur précieuse collaboration.







DÉFINITION DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES

Il existe une version largement acceptée quant à la manière de définir le secteur de la finance et des assurances. L'approche privilégiée par Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et la grappe sectorielle Finance Montréal repose sur l'utilisation d'une classification industrielle élaborée par Industrie Canada (système de classification des industries de l'Amérique du Nord – SCIAN).

Le secteur finance et assurances (SCIAN 52) 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 »⁵. Ce secteur comprend principalement : les activités bancaires, les coopératives de crédit, les autres institutions de crédit, le courtage des valeurs mobilières, les bourses, la gestion des portefeuilles, de fonds mutuels et de caisses de retraite, les services de fiducie, les sociétés d'assurance et de réassurance,

les courtiers d'assurance, les caisses de retraite, les fonds mutuels.⁶

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) définit le secteur à partir des codes SCIAN 52 et 53. Le secteur obtient alors la définition élargie de finance, assurances, immobilier et location. À la différence de Statistique Canada et de la grappe Finance Montréal, l'ISQ inclut les sous-secteurs suivants : services immobiliers (SCIAN 531), services de location et de location à bail (SCIAN 532) et bailleurs de biens incorporels non financiers (sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur) (SCIAN 533).

Pour les besoins de cette analyse, nous nous en tiendrons à une définition liée aux secteurs de la finance et des assurances (SCIAN 52), en excluant les services immobiliers et de location. Cette définition servira de cadre de référence dans ce document, sauf dans certains cas où les données ne sont pas disponibles pour une définition plus précise du secteur.

⁵ Statistique Canada, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN, 2007, p. 435.

⁶ Voir la définition du SCIAN pour une description complète de l'industrie des services financiers, incluant les exclusions.

4

PORTRAIT ET ÉVOLUTION DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES

L'EMPLOI DANS CE
SECTEUR A ENREGISTRÉ
UNE CROISSANCE
DE PRÈS DE 10,7 % ENTRE
2002 ET 2012 DANS LA
RMR DE MONTRÉAL,
SOIT ENVIRON 15 000
NOUVEAUX EMPLOIS.

4.1 PORTRAIT DU SECTEUR

Le secteur de la finance et des assurances se démarque par sa croissance au cours des dernières années, tant du point de vue de son poids économique que de sa création d'emplois. Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2012, c'est un secteur qui représente près de 4,5 % de l'emploi au Canada et 4,1 % au Québec. En 2010, le secteur québécois des finances représentait 18 % du produit intérieur brut (PIB) du secteur de la finance au Canada⁷. À l'égard du PIB québécois, ce secteur représentait 17,8 % en 2010 par rapport à l'ensemble des industries⁸. Le PIB du secteur a connu une croissance de 43 % au cours des dix

⁷ Ici, le secteur financier concerne la définition élargie incluant les services immobiliers et de location et de location à bail et la gestion de sociétés et d'entreprises (SCIAN 52, 53 et 55). Source : Statistique Canada, base de données CANSIM – Tableau 379-0031, produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), mensuel (dollars).

⁸ ISQ, Tableau-Produit intérieur brut aux prix de base par industrie, province et régions métropolitaines de recensement, 2010.

dernières années. Cette croissance a permis au secteur de se hisser au troisième rang des industries productrices de services.

Selon les données les plus récentes, le secteur de la finance et des assurances au Québec emploient approximativement 163 400 travailleurs⁹ répartis dans plus de 3 000 entreprises¹⁰. À elle seule, la région de recensement de Montréal (RMR) regroupe la moitié des entreprises en finance et assurances de la province et plus de la moitié de la main-d'œuvre¹¹. En 2012, 4,7 % des travailleurs de la RMR de Montréal occupaient un poste dans ce secteur¹². Par RMR de Montréal, nous entendons la région qui comprend les villes de Montréal, Laval et Longueuil, la couronne Nord (jusqu'à Saint-Placide, Saint-Jérôme, Mascouche et Lavaltrie) et la couronne Sud (jusqu'à Hudson, Saint-Zotique, Beauharnois, Saint-Isidore, La Prairie, Chambly, Mont-Saint-Hilaire, Belœil et Verchères).

LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL, LE CŒUR FINANCIER DU QUÉBEC

Il ne fait pas de doute que Montréal constitue la plaque tournante de l'industrie financière au Québec en raison de son nombre d'entreprises et d'emplois, de la taille de ses entreprises et de la diversité des activités qui y sont offertes. Son importance en termes d'emploi est comparable aux secteurs de la biopharmaceutique et de l'aéronautique combinés. À l'égard de son poids financier, le PIB du secteur finance et assurances de la RMR de Montréal contribue à hauteur de 3,17 milliards de dollars sur un total de plus de 16 milliards de dollars, soit près de 20 % du PIB total de la RMR de Montréal et de 10,6 % de l'ensemble des industries québécoises. Avec près de 60 % de l'activité financière québécoise concentrée à Montréal, la région figure parmi les 20 plus grands centres financiers au monde et le troisième en importance au Canada, devancé par Toronto et Vancouver¹³.

En 2010, 3 800 établissements avaient leurs bureaux dans la RMR de Montréal¹⁴, totalisant plus de 92 500

emplois en 2012¹⁵ (voir la figure 1). En 2006, 21 % des emplois étaient occupés par des travailleurs autonomes. La moitié des établissements et près de 57 % des travailleurs de l'industrie financière québécoise se trouvent sur le territoire de la RMR de Montréal. Ces établissements et emplois se répartissent comme suit : l'Île-de-Montréal compte 2 439 établissements et 47 100 emplois ; Laval compte 348 établissements et 10 400 emplois. Les parties métropolitaines de la Montérégie, des Laurentides et de Lanaudière comptent 1 062 établissements et 35 100 emplois.

FIGURE 1 – EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES (SCIAN 52)

	EPA (2012)	RECENSEMENT (2006)	EERH (2011)
RMR DE MONTRÉAL	92 500	86 965	N/D
TOTAL QUÉBEC *	163 400	150 500	151 258

*Les données divergent entre l'EPA et l'EERH puisque les deux enquêtes sont différentes. Notamment, l'EPA est une enquête ménage, c'est-à-dire que les questions sur l'emploi sont posées aux ménages, tandis que l'EERH est une enquête entreprise, c'est-à-dire que les questions sont posées aux entreprises. Ainsi, les travailleurs autonomes sont exclus de l'EERH, ce qui explique en grande partie les divergences dans les données présentées.

Sources : Compilation à partir de données de l'EPA (Enquête sur la population active), 2012 ; Recensement 2006 ; EERH (Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail), 2011.

Ces nombres incluent les emplois à temps plein et à temps partiel.

UN SECTEUR EN DÉVELOPPEMENT

Conscients de l'importance du développement dans ce secteur au Québec, différents acteurs du domaine ont créé Finance Montréal en novembre 2010, la grappe du secteur financier. Ces efforts de concertation s'inscrivent dans un mouvement marqué par la croissance du secteur de la finance et des assurances et par un intérêt du milieu pour stimuler la création d'entreprises financières dans la région de Montréal. Avec la création de près de 15 000 nouveaux emplois au cours des dix dernières années, cet essor s'est traduit par une croissance annuelle moyenne supérieure à l'ensemble des industries, soit de 5,1 % comparativement à 3,7 %¹⁶

9 Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), données de 2012, 2012.

10 Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE), 2010.

11 Statistique Canada, EPA, données de 2012, 2012.

12 *Idem*.

13 The Global Financial Centres Index, *Table GFCI 12 ranks and ratings*, 2013, [en ligne], <http://www.longfinance.net/Publications/GFCI%2013.pdf>

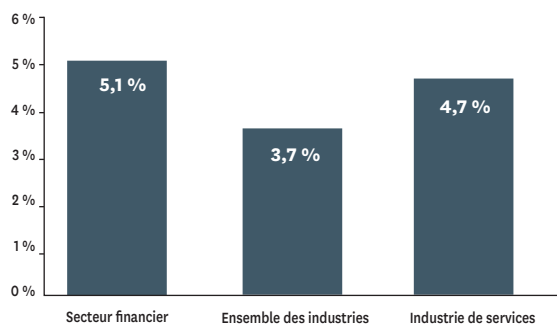
14 Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE), 2010.

15 Statistique Canada, EPA, données de 2012. Ce chiffre inclut les emplois à temps plein et temps partiel, 2012.

16 ISQ, Tableau – Produit intérieur brut aux prix de base par région métropolitaine de recensement (RMR) et par industrie, Québec, 1997-2010.

pour l'ensemble des industries (voir figure 2). En 2012, les travailleurs du secteur dans la RMR de Montréal avaient un salaire hebdomadaire moyen de 969 \$ (comparativement à 804 \$ pour l'ensemble des secteurs), une hausse de 27 % par rapport à 2002.

FIGURE 2 – TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DU PIB, SECTEUR FINANCE COMPARÉ À L'ENSEMBLE DES INDUSTRIES ET À L'INDUSTRIE DE SERVICES, 2000-2010



Source : Compilation spéciale à partir des données de l'ISQ.
Note : Selon le taux croissance annuel moyen (TCAM).

MONTRÉAL, UN CENTRE FINANCIER INTERNATIONAL

Le secteur financier de la RMR de Montréal n'est pas que le centre névralgique du Québec ; il est également un centre financier international. En 2012, Montréal se classait au 17^e rang mondial des centres financiers internationaux selon les firmes londoniennes Z/Yen et Long Finance¹⁷. Il s'agit d'un bond de huit positions par rapport au classement de 2007 ; une appréciation qui réduit son écart avec Toronto qui se classe au 3^e rang. Selon le même relevé, la métropole arrive au 8^e rang des centres financiers en Amérique¹⁸. Montréal fait partie des villes qui ont bien progressé, surtout en matière de services professionnels liés à la finance, domaine dans lequel Montréal obtient ses meilleures notes. Ce rayonnement international se manifeste notamment par ses activités internationales, dont le financement de grands projets internationaux, par ses nombreuses alliances entre des institutions locales et des sociétés financières à l'étranger et par la présence locale

de sociétés étrangères à Montréal (par exemple : Bank of America, Banque HSBS, BNP Paribas, Standard Life, etc.). On compte quelque 1 900 filiales de sociétés étrangères établies dans le Grand Montréal. Des 165 500 emplois reliés aux filiales de sociétés étrangères, plus de 7 600 sont issus du secteur de la finance et des assurances, ce qui représente près de 5 % du total¹⁹.

UNE INDUSTRIE QUI SE DÉMARQUE PAR SON EXPERTISE

Les principales forces de l'industrie financière québécoise reposent sur son expertise unique en gestion de retraite, son savoir-faire particulier dans le domaine des produits dérivés et sa compétence à créer une gamme de services technologiques reliés à la finance. Montréal abrite la Caisse de dépôt et placement du Québec, mais aussi quelque 200 caisses de retraite qui sont administrées à Montréal, dont celle d'Hydro-Québec, de Bell Canada et du CN. Ainsi, dans le seul domaine des caisses de retraite, c'est un actif total de l'ordre de 200 milliards de dollars qui est géré à partir de Montréal²⁰. Le Québec se démarque aussi par l'importance de son volet coopératif. Avec le Mouvement Desjardins comme figure de proue, la coopération est une valeur indéniable pour le Québec. Le mouvement coopératif au Québec, c'est plus de 3 300 entreprises coopératives et 44 mutuelles, cumulant un chiffre d'affaires de 22 milliards de dollars et 158 milliards de dollars d'actifs. Avec ses 8,8 millions de membres, le Mouvement Desjardins jouit d'un capital de sympathie qui le classe au premier rang des institutions financières au Québec²¹.

Leader en produits dérivés, la Bourse de Montréal a développé un savoir-faire unique, qui fait même l'envie de la Bourse de Londres. Pour mettre à profit cette force, HEC Montréal a mis sur pied, de concert avec Finance Montréal et la Bourse de Montréal, l'Institut de la finance structurée et des instruments dérivés. Cet institut a pour mission de consolider la place de Montréal comme leader mondial des produits dérivés. Elle a d'ailleurs affirmé son leadership en lançant le projet de Bourse du carbone, une initiative dans la lutte

17 Depuis 2007, Z/Yen Group publie un classement des places financières mondiales en tenant compte de leur compétitivité : le Global Financial Centre Index (GFCI). Pour qu'une place financière soit jugée compétitive, plusieurs éléments sont pris en compte concernant la population, l'environnement des affaires, les infrastructures, l'accès au marché et la compétitivité générale.
18 VALLIÈRES, Martin, « Le Montréal financier gagne en notoriété internationale », *La Presse* (Montréal), 17 octobre 2012.

19 Montréal international, *Les filiales de sociétés étrangères du Grand Montréal*, 2010, [en ligne], http://www.montrealinternational.com/content/uploads/files/23032011/Filiales%20FRAN%C3%87AIS-FINAL%28page_page%29.pdf

20 Finance Montréal/Centre financier international, *Profil du secteur financier de Montréal* (estimations de E&B DATA, données 2006), 2007.

21 Mouvement Desjardins, *Qu'est-ce qu'une coopérative ?*, [en ligne], http://www.desjardins.com/fr/a_propos/qui-nous-sommes/fonctionnement-cooperatif/cooperative/

contre les changements climatiques qui a été saluée par plusieurs organismes environnementaux²².

Montréal se démarque aussi par la modernisation de son offre de produits et services en regard aux nouvelles exigences des secteurs financiers, par exemple dans la lutte contre la criminalité financière, l'analyse des risques et la gestion et l'ingénierie financière. Montréal détient d'ailleurs une expertise dans les plateformes technologiques boursières. La croissance rapide en R. et D. au Québec, notamment dans le secteur des TIC et des communications appliquées au secteur financier (qui comptait environ 6 500 emplois²³ en

2006) en est la preuve. Les investissements majeurs qui ont été consentis durant cette période afin d'augmenter l'efficacité et l'accessibilité des produits ont permis au secteur de demeurer dynamique, malgré la période de turbulence économique importante des dernières années.

UNE INDUSTRIE STRUCTURÉE AUTOUR DE TROIS GRANDS SOUS-SECTEURS

L'industrie de la finance et des assurances se structure autour de trois grands sous-secteurs d'emploi : l'intermédiation financière (banques et autres intermédiaires financiers), l'assurance (et activités connexes) et le capital de risque (incluant les valeurs mobilières, caisses de retraite, conseils et gestion de fonds) (voir la figure 3).

Le sous-secteur de l'intermédiation financière (banques et autres intermédiaires financiers) comprend divers types d'activités d'intermédiaire, comme les activités

22 « GES : Québec impose des plafonds », *Le Devoir*, 2011, [en ligne], <http://www.ledevoir.com/environnement/actualites-sur-l-environnement/338524/ges-quebec-impose-des-plafonds>
23 *TECHNOCompétences, Un regard sur le secteur des TIC selon le Recensement TIC 2006, 2008*, p. 6, [en ligne], technocompetences.qc.ca/files/donnees_secteur_0.pdf

FIGURE 3 – STRUCTURE DU SECTEUR FINANCIER EN FONCTION DES CODES SCIAN

SECTEUR FINANCIER		
INTERMÉDIATION FINANCIÈRE ET AUTRES INTERMÉDIAIRES FINANCIERS	VALEURS MOBILIÈRES, CAISSES DE RETRAITE, CONSEILS ET GESTION DE FONDS	SOCIÉTÉS D'ASSURANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES
5221 Intermédiation financière et activités connexes 52211 Activités bancaires 52213 Coopératives de crédits et caisses populaires locales 52219 Autres activités d'intermédiation financière par le biais de dépôts 5222 Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts 52221 Émission de cartes de crédit 52222 Financement de ventes à crédit 52229 Autres activités d'intermédiation financière non faite par le biais de dépôts 5223 Activités liées à l'intermédiation financière	5231 Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises 5232 Bourses de valeurs mobilières et de marchandises 5239 Autres activités d'investissement financier 52391 Activités diverses d'intermédiation 52392 Gestion de portefeuille 52393 Services de conseils en placement 5261 Caisses de retraite 5269 Autres fonds et instruments financiers	5241 Sociétés d'assurance 52411 Sociétés d'assurance directe : vie, maladie et soins médicaux 52412 Sociétés d'assurance directe (sauf vie, maladie et soins médicaux) 52413 Sociétés d'assurance 5242 Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance 54161 Services d'actuaire-conseils

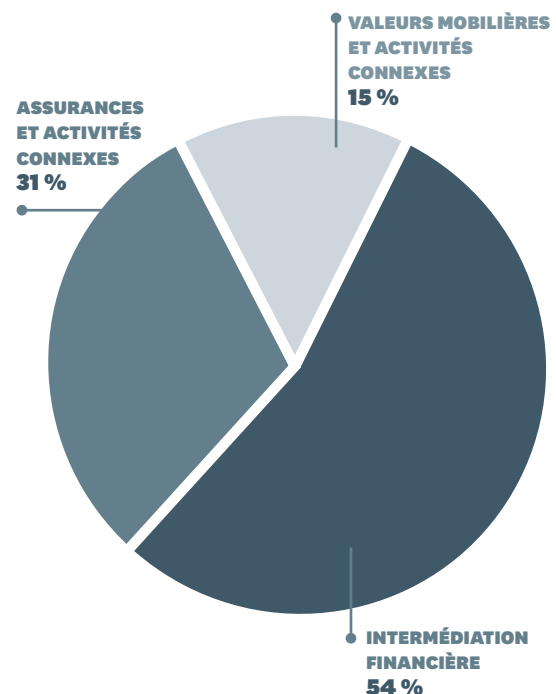
Source : Finance Montréal / Centre financier international, Profil du secteur financier de Montréal, Graphique 5, 2007, p. 34.
* Le SCIAN 54161 est inclus dans la structure du secteur financier, mais n'a pas de code SCIAN 52.



bancaires, les coopératives de crédit, le financement de ventes à crédit et le courtage en prêts hypothécaires et non hypothécaires. Parmi les institutions bancaires les plus importantes ayant leur siège social à Montréal, nous retrouvons la Banque Nationale, le groupe financier RBC, le groupe BMO et la Banque Laurentienne, sans oublier le Mouvement Desjardins, le plus grand groupe financier coopératif du Canada. Le secteur de l'intermédiation bancaire compte plus de 400 entreprises et environ 49 500 emplois dans la région de la RMR de Montréal, totalisant plus de la moitié des emplois dans le secteur de la finance et des assurances²⁴. Montréal est aussi le siège de grandes institutions, comme la Bourse de Montréal, la Caisse de dépôt et placement du Québec, le groupe Power et les banques Nationale et Laurentienne, ce qui explique pourquoi près de 60 % des travailleurs de ce sous-secteur se concentrent dans la RMR de Montréal.

24 Les données sur l'emploi sont tirées de l'EPA de Statistique Canada de 2012 et le nombre d'entreprises est tiré de la Banque de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada de 2010.

FIGURE 4 – STRUCTURE DU SECTEUR FINANCE ET ASSURANCES, EN FONCTION DU NOMBRE D'EMPLOIS PAR SOUS-SECTEURS DANS LA RMR DE MONTRÉAL, 2012



Source : Compilation spéciale à partir des données de l'EPA, données de 2012.

**FIGURE 5 – RÉPARTITION DES ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS PAR SOUS-SECTEURS
DU SECTEUR FINANCE ET ASSURANCES POUR LA RMR DE MONTRÉAL, 2012**

SOUS-SECTEURS	EMPLOIS 2012	NOMBRE D'ENTREPRISES 2010	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS 2010
INTERMÉDIATION FINANCIÈRE	49 500	436	1 073
ASSURANCES ¹	28 600	943	1 069
VALEURS MOBILIÈRES	14 300	1 568	1 647
TOTAL SCIAN 52	92 500 ²	3 010	3 854

Source : Compilation spéciale à partir des données de la BDRE (Statistique Canada 2010) et de l'EPA (Statistique Canada 2012), selon les codes SCIAN mentionnés dans la figure 3.

1. Les chiffres excluent les données de SCIAN 54161.

2. Le total n'égale pas la somme des parties en raison des chiffres arrondis.

Le sous-secteur de l'assurance (et activités connexes) comprend à son tour trois catégories d'activités : les sociétés d'assurance (vie, biens, accidents, maladie et soins médicaux, etc.), les agences et courtiers d'assurance et les actuaires-conseils. Il est composé de plus de 900 entreprises et environ 28 600 emplois, ce qui représente 31 % des emplois totaux dans le secteur. Près de la moitié des personnes travaillant dans ce sous-secteur sont employées dans la RMR de Montréal.

Le sous-secteur des valeurs mobilières, caisses de retraite, conseil et gestion de fonds est un domaine qui fait la force du Québec en raison de son expertise. C'est un domaine qui emploie environ 14 300 travailleurs dans plus de 1 500 entreprises, ce qui représente 15 % des emplois totaux de l'industrie de la finance, et près de 68 % de ces travailleurs se trouvent dans la RMR de Montréal (voir figures 4 et 5).

LA COMPOSITION DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE²⁵

La RMR de Montréal se démarque par la diversité et la qualité de sa main-d'œuvre dans le secteur de la finance. On y trouve un bassin de travailleurs majoritairement féminin à 63 %, comparativement à la moyenne des industries de la RMR de Montréal (48 %) en 2006. Sa main-d'œuvre est aussi reconnue pour avoir fait des études universitaires, soit près de 47 % des employés, un nombre plus élevé que la moyenne à l'échelle de la RMR (32 %) en 2006. Le facteur de l'âge influencera le recrutement et les besoins en formation dans les années à venir. En 2006, les personnes âgées de 45 et plus représentaient 38 % de l'ensemble du secteur finance, assurance, immobilier et location. Cela

démontre que le personnel du secteur est vieillissant certes, mais sensiblement au même niveau que l'ensemble des secteurs (39 %).

4.2 ÉVOLUTION DU SECTEUR

Sur le plan économique, le secteur financier²⁶ de la RMR de Montréal se porte bien. Il a connu une longue période de croissance de 65 % au cours des dix dernières années, soit un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 5,1 % entre 2000 et 2010, tel qu'illustré dans la figure 2. En 2010, le PIB du secteur de la finance et des assurances représentait 19,7 % du PIB de la RMR de Montréal. Une augmentation de 6 % du PIB par rapport à l'année précédente est notée. Cette progression l'a élevé au premier rang des secteurs en termes de croissance parmi les industries productrices de services dans la RMR de Montréal²⁷. La compétitivité du secteur financier s'explique par les politiques et la réglementation financière qui ont valu aux autorités canadiennes l'éloge du Fonds monétaire international (FMI) dans son rapport le plus récent paru en 2013²⁸. À Montréal, ce dynamisme s'explique aussi par la qualité de ses institutions d'enseignement, sa dimension bilingue, la qualité de son milieu de vie et des frais de fonctionnement avantageux pour les entreprises.

²⁶ Dans ce paragraphe, le secteur finance et assurances est défini par l'ensemble des codes SCIAN 52, 53 et 55.

²⁷ ISQ, Tableau – PIB et indice de concentration géographique de l'industrie des services financiers, par région métropolitaine de recensement (RMR) du Québec, 1997-2010, 2012, p. 8.

²⁸ FMI, *Le Conseil d'administration du FMI conclut les consultations de 2012 au titre de l'Article IV avec le Canada*, note d'information au public, n° 13/17, 2013, [en ligne], <http://www.imf.org/external/french/np/sec/pn/2013/pn1317f.htm>

²⁵ Statistique Canada, recensement de 2006 (pour SCIAN 52).

UN SECTEUR MARQUÉ PAR DES FLUCTUATIONS

S'il est vrai que la crise économique de 2008 a eu un impact important, le secteur a réussi assez bien à se tirer d'affaire. En effet, de manière générale, le Canada a mieux résisté que la plupart des autres pays industrialisés à la récession mondiale et il est le seul pays du G-7 à avoir recouvré à la fois la totalité de la production et la totalité des emplois perdus au cours de la récession²⁹. Le secteur a été en mesure d'affronter la crise économique en adaptant ses produits aux besoins des clientèles et à l'évolution rapide des marchés, notamment par le développement de projets TIC. Le secteur a su élaborer différentes stratégies afin d'accroître l'efficacité des organisations, l'offre et l'accessibilité aux produits financiers. Pour le Québec, il s'agit d'investissements de l'ordre de 5,42 milliards de dollars pour 2010, dont la moitié, soit 2,36 milliards de dollars, a été investie dans la RMR de Montréal³⁰.

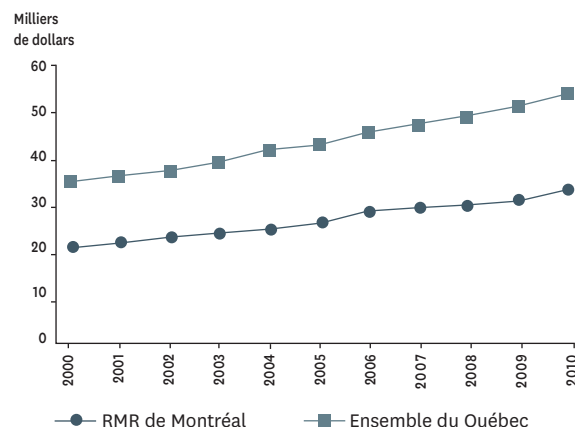
La crise économique a tout de même laissé quelques traces. En 2009, des pertes d'emplois ont été enregistrées, particulièrement dans les sièges sociaux présents dans la RMR de Montréal. Selon les données de l'EPA, environ 1 000 emplois ont été perdus dans ce secteur au sein de la RMR de Montréal et plus de 2 300 emplois au niveau provincial³¹. Certains grands cabinets ont diminué leurs budgets et effectifs, d'autres ont entrepris des plans de restructuration ou de fusion. L'automatisation des services et l'accessibilité aux services bancaires par téléphone ou Internet ont surtout affecté les employés travaillant avec la clientèle. Ce recul s'est aussi fait sentir dans la croissance des activités du secteur par rapport au PIB. L'année 2011 a été marquée par une quatrième année consécutive de décroissance des investissements dans le secteur de la finance. La figure 6 nous démontre toutefois que le PIB pour le secteur finance montréalais a augmenté à un rythme annuel moyen de 5,1 % comparativement à 4,6 % pour le secteur finance de l'ensemble du Québec (voir figure 6).

29 Ministère des Finances du Canada, *Mises à jour des projections économiques et financières*, 2011, [en ligne], <http://www.fin.gc.ca/efp-pef/2011/pdf/efp-pef-fra.pdf>

30 Il s'agit de la somme des dépenses en immobilisation et réparations (construction, machines et équipements) pour les secteurs SCIAN 52 et 53. Sources : ISQ, Tableau - Dépenses en immobilisation et en réparation, par secteur du SCIAN, région métropolitaine de recensement de Montréal ; ISQ, Tableau - Dépenses en immobilisation et en réparation, par secteur du SCIAN, Québec, 1998-2012.

31 Toutefois, au niveau provincial, les données de Statistique Canada diffèrent, puisque qu'on note pour 2009 une hausse de l'emploi avec la création de plus de 1 500 emplois. Voir : Statistique Canada, Tableau 281-0024 - Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé, CANSIM (base de données).

FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU PIB, SECTEUR SCIAN 52, 53 ET 55 DANS LA RMR DE MONTRÉAL ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2000 À 2010



Source : compilation spéciale à partir des données de l'ISQ, Tableau - PIB et indice de concentration géographique de l'industrie des services financiers, par région métropolitaine de recensement (RMR) du Québec, 1997-2010.

DES EXIGENCES RÉGLEMENTAIRES GRANDISSANTES

La crise n'a pas été le seul facteur ayant contribué à une évolution du secteur. Les exigences réglementaires grandissantes (et plus restrictives) mises en place par les gouvernements et organisations internationales en réaction à la crise économique ont obligé les entreprises à s'adapter rapidement. L'entrée en vigueur de nouvelles normes d'information financière (IFRS) et de nouvelles législations a eu un effet sur la main-d'œuvre en créant de la demande pour des compétences en solutions informatiques, mais aussi sur l'organisation du travail dans les entreprises et sur la formation des employés à l'interne. La pression pour répondre aux responsabilités croissantes en matière de conformité et de communication de l'information financière a grandement affecté le secteur.

UN SECTEUR D'EMPLOI QUI REDÉMARRE

Le secteur de la finance et des assurances a été l'un des plus dynamiques sur le plan de l'emploi au Québec avant la crise financière de 2008. Selon l'EPA de Statistique Canada, l'emploi dans ce secteur a enregistré une croissance de près de 10,7 % entre 2002 et 2012 dans la RMR de Montréal, ce qui constitue environ 15 000 nouveaux emplois.

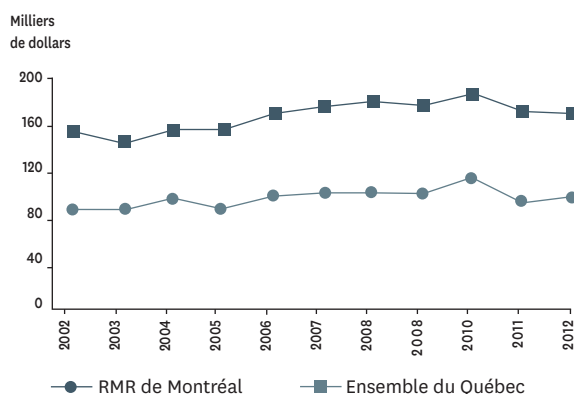
Après un ralentissement en 2009, dès 2010 l'industrie des finances avait déjà récupéré tous les emplois perdus au cours de la récession. Par contre, une nouvelle

baisse, celle-ci plus importante, est notée pour le secteur en 2011. En effet, la faiblesse des marchés boursiers a entraîné une baisse des bénéfices des sociétés de placements et a incité plusieurs banques d'affaires à entreprendre des plans de restructuration de leurs divisions d'investissement. Ainsi, en 2011, une diminution de l'emploi³² de 19 300 personnes est notée dans la région métropolitaine pour se fixer à 89 300 emplois. En 2012, les indicateurs d'emploi sont redevenus positifs pour la RMR de Montréal, avec une création de 3 200 emplois pour un niveau d'emploi de 92 500. Cette reprise s'explique, entre autres, par l'élargissement de l'offre de services à la clientèle, créant une augmentation du nombre de points de services et, par ricochet, une hausse de l'emploi. La vague de fusions et d'acquisitions qui a déferlé sur le marché métropolitain au cours de la dernière année a permis aux grandes institutions d'accroître leur part de marché et de bonifier leur offre de services (voir figure 7).

Le secteur finance et assurances poursuivra sa croissance de l'emploi. Selon les perspectives sectorielles produites par Emploi-Québec, ce secteur devrait

32 Il faut toutefois être prudent avec les données de l'EPA de Statistique Canada. Ces données permettent d'observer une baisse importante des emplois en 2011 pour le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et la location, tandis que les données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada ne permettent pas d'observer une telle baisse des emplois. Au contraire, selon l'EERH, il y a eu une légère hausse de l'emploi du secteur pour l'année 2011 à l'échelle provinciale. Notons toutefois que les chiffres de l'emploi habituellement diffusés proviennent de l'EPA et c'est pourquoi, nous présentons ces résultats.

FIGURE 7 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES, 2002-2012



Source : Compilation spéciale, à partir des données de l'EPA, 2012.

enregistrer une hausse de 8 300 emplois disponibles entre 2011 et 2016 pour la RMR de Montréal. Le taux de croissance annuel moyen prévu est de 1,3 %, ce qui est supérieur au taux de 1 % anticipé pour l'ensemble des industries pendant cette période³³. Les départs à la retraite, les mouvements de personne et le manque de candidats ayant les compétences professionnelles recherchées expliquent en partie cette demande.

Cette croissance s'explique par la diversification des services offerts à la clientèle et la demande croissante de conseillers financiers (gestion du patrimoine, planification financière...) dans un contexte de vieillissement de la population. Ajoutée à cela, la complexification des échanges commerciaux dans le contexte de la mondialisation requiert de plus en plus de services comptables spécialisés, ce qui entraînera une hausse du niveau d'emploi dans ce secteur au cours des prochaines années.

En 2012, selon l'EPA, deux des trois sous-secteurs composant l'industrie de la finance et des assurances ont connu une augmentation de 3,6 % en termes d'emploi : 8,6 % pour les intermédiaires financiers, 0,4 % pour les entreprises d'assurances et un recul de 1,4 % pour les entreprises de courtage, d'investissement et autres.

Les trois quarts de l'emploi du secteur financier sont concentrés dans les sociétés de 100 employés et plus. À elles seules, les entreprises de 100 à 999 employés comptabilisent 30 000 emplois dans la région de Montréal, soit 30% du total des entreprises de ce secteur. Ensemble, les grandes entreprises du secteur financier (formées de 1 000 employés et plus) totalisent plus de 43 000 emplois, c'est-à-dire qu'elles fournissent 44 % des emplois dans ce secteur³⁴ (voir la figure 8).

UNE FORMATION AU FORT POTENTIEL

Montréal possède un bassin de compétences riches et diversifiées. Avec ses quatre universités et sa trentaine d'unités de recherche universitaire dans des secteurs liés à la finance, Montréal offre un grand potentiel de formation. Cela s'explique par la qualité et la diversité de la formation universitaire offerte dans les grands établissements universitaires de la région, mais

33 Perspectives d'emplois par secteur, RMR de Montréal, Emploi-Québec, données non diffusées.

34 Finance Montréal/Centre financier international, *Profil du secteur financier de Montréal*, 2007, p. 5, (estimations produites par E&B DATA à partir de bases de données internes).

FIGURE 8 – LES DIX PLUS GRANDS EMPLOYEURS DU SECTEUR FINANCIER DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL, EN 2008

NOM DE L'ENTREPRISE	EMPLOIS
MOUVEMENT DESJARDINS	12 000
BANQUE NATIONALE DU CANADA	8 600
RBC GROUPE FINANCIER	4 600
BMO GROUPE FINANCIER	3 250
POWER CORPORATION DU CANADA	3 200
GROUPE FINANCIER TD	3 000
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 000
BANQUE CIBC	1 750
COMPAGNIE D'ASSURANCE STANDARD LIFE DU CANADA	1 500
FINANCIÈRE SUN LIFE	1 400

Source : Montréal International, 2008, Le secteur des services financiers à Montréal : un chef de file nord-américain, Centre financier international.

aussi par l'existence de partenariats avec l'industrie³⁵. Il existe une gamme de 21 programmes reliés à la finance, autant au niveau secondaire, collégial qu'universitaire et incluant des programmes bilatéraux liant les universités montréalaises. À l'automne 2011, c'était plus de 8 000 étudiants qui étaient inscrits en finance dans les universités montréalaises, ainsi que l'Université de Sherbrooke et l'Université Laval³⁶. Pour l'ensemble du Québec, le poids des étudiants universitaires inscrits dans des programmes liés au secteur de la finance correspondait à 5,2 % de l'effectif étudiant total inscrit aux divers programmes de formation offerts dans les universités québécoises³⁷.

35 On compte notamment des partenariats entre l'Université Concordia et le Mouvement des caisses Desjardins, HEC et la Banque Nationale, la Standard Life et le Mouvement des caisses Desjardins, l'Université McGill et la Banque Nationale-Barclays Global Investors, l'UQAM et la Bourse de Montréal, l'Université de Montréal et la Banque Laurentienne, etc.

36 Service de la planification académique et de recherche institutionnelle de l'UQAM, *Portrait de la population étudiante dans les programmes d'études universitaires en finance au Québec*, document demandé pour le Comité-Concertation du Chantier RH de Finance Montréal, 2012, p. 2.

37 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation CEM.

Les données du MELS illustrent des fluctuations dans les inscriptions aux programmes universitaires, alors qu'elles augmentent légèrement au niveau collégial pour les AEC, comme le relèvent les figures 9 et 10. Fait intéressant : on remarque une progression constante des étudiants étrangers et étudiants résidents permanents inscrits dans des programmes en finance³⁸. Tous ces aspects seront plus amplement analysés dans le deuxième volet de cette étude, concernant l'adéquation formation-emploi dans le secteur financier.

Au niveau de la diplomation plus de 1 600 diplômes universitaires (baccalauréat, maîtrise, doctorat), plus de 4 000 diplômes collégiaux (DEC et AEC) ont été décernés en 2010-2011 dans la région de Montréal dans le cadre de programmes reliés à ce secteur³⁹.

De manière générale, les taux d'emploi à la sortie des institutions d'enseignement sont très élevés pour les programmes liés à la finance⁴⁰. L'enquête Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) du Québec effectuée en 2011 auprès des diplômés universitaires du Québec illustre très bien cette situation. En effet, les taux d'emplois sont élevés alors que les taux de chômage pour des programmes reliés au secteur de la finance et de l'assurance sont plutôt bas⁴¹ démontrant une très bonne insertion des finissants sur le marché du travail⁴².

UN MOUVEMENT VERS LA SPÉCIALISATION

Si les inscriptions dans les programmes de deuxième cycle spécialisés en finance dans la RMR de Montréal demeurent faibles (soit 19 % du total des inscriptions pour les programmes universitaires liés à la finance), les perspectives démontrent que le secteur

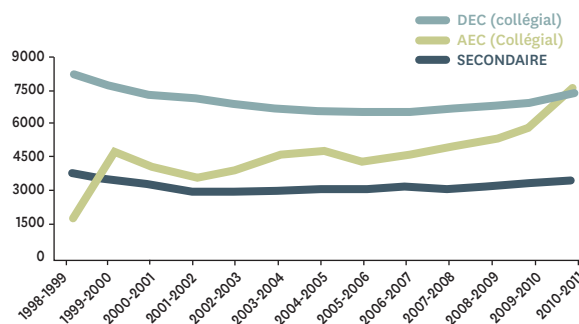
38 Service de la planification académique et de recherche institutionnelle de l'UQAM, *Portrait de la population étudiante dans les programmes d'études universitaires en finance au Québec*, document demandé pour le Comité-Concertation du Chantier RH de Finance Montréal, 2012.

39 Les programmes et disciplines de formation considérés dans ce graphique sont les suivants : administration des affaires, de gestion et administration des entreprises, d'agriculture, d'opérations bancaires et finance, de comptabilité et sciences comptables, d'économie, d'information de gestion, actuariat, démographie, mathématiques, mathématiques appliquées, probabilités et statistiques et un programme pluridisciplinaire (administration).

40 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La Relance à l'université – 2011, la situation d'emploi des personnes diplômées*.
41 *Idem*.

42 Une analyse détaillée de l'insertion des diplômés par programme lié à la finance et aux assurances est prévue dans le deuxième volet de l'analyse portant sur l'adéquation formation-emploi du secteur. La diffusion de ce deuxième document est prévue pour l'automne 2013.

FIGURE 9 – ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS INSCRITS DANS LES PROGRAMMES SECONDAIRES ET COLLÉGIAUX EN FINANCE ET ASSURANCES, RMR DE MONTRÉAL, 2002-2003 À 2010-2011



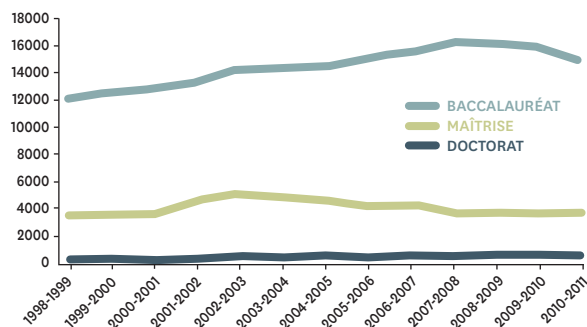
Source : Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

* Les programmes de formation considérés dans ce graphique sont les suivants : DEC en techniques de comptabilité et de gestion, DEC en conseil en assurances et en services financiers, DEC en gestion de commerces, DEC en techniques administratives, DEC en technologie de l'architecture, DEC en technologie du génie civil et DEC en technologie de l'estimation et de l'évaluation en bâtiment. Pour les attestations d'études collégiales, nous retrouvons les formations suivantes: AEC en comptabilité, AEC en techniques de comptabilité et de gestion, AEC en conseil en assurances et en services financiers, AEC en gestion de commerces, AEC en techniques administratives, AEC en technologie de l'architecture, AEC en technologie du génie civil et AEC en technologie de l'estimation et de l'évaluation en bâtiment.

enregistrera très certainement une hausse en raison de l'accroissement de l'offre de formation et de la demande du secteur. Vu la modernisation des technologies et les demandes croissantes pour faire face à l'instabilité du marché financier, des emplois à pourvoir dans ce secteur sont à prévoir pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises et des particuliers. Selon la grappe sectorielle en finance, les besoins en compétences techniques et technologiques sont bien réels, notamment concernant la réglementation, l'informatique, la modélisation. Ces besoins en TIC ont eu des répercussions sur le nombre d'inscriptions dans les programmes menant à des carrières reliées à la finance et aux assurances, comme plusieurs formations en gestion des systèmes d'information et en modélisation. Après une hausse importante au début du nouveau millénaire, une tendance inquiétante se confirme cependant pour le secteur des TIC, soit une baisse notable du nombre de diplômés⁴³. La croissance de ce secteur

⁴³ TECHNOCompétences/Finance Montréal, *Diagnostic des besoins en ressources humaines des technologies de l'information et des communications appliquées au secteur financier*, 2012, p. 42.

FIGURE 10 – ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS INSCRITS DANS LES PROGRAMMES UNIVERSITAIRES EN FINANCE ET ASSURANCES, RMR DE MONTRÉAL, 2002-2003 À 2010-2011



Source : Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

* Les disciplines considérées dans ce graphique sont les suivantes : administration des affaires, de gestion et administration des entreprises, d'agriculture, d'opérations bancaires et finance, de comptabilité et sciences comptables, d'économie, d'information de gestion, actuariat, démographie, mathématiques, mathématiques appliquées, probabilités et statistiques et un programme pluridisciplinaire (administration).

est en partie liée aux développements dans le secteur financier, en raison de la demande en produits et services informatiques destinés au secteur financier et à la fonction financière des entreprises. C'est d'ailleurs pour cela que plusieurs institutions financières ont mis sur pied leur propre centre de formation afin d'offrir ou parfaire la formation de leurs employés.

4.3 PERSPECTIVES DU SECTEUR

DES ENJEUX DE TAILLE

Dans les prochaines années, plusieurs enjeux auront un impact sur le développement du secteur. L'effet combiné de la mondialisation de l'économie, des développements technologiques et du décloisonnement des institutions financières dictera de nouvelles façons de faire aux entreprises de ce secteur. Les entreprises devront intégrer davantage les technologies de l'information non seulement au plan de l'organisation du travail, mais aussi dans une visée de satisfaction des clients. À cela s'ajoute l'enjeu de la sécurité des données et les besoins grandissants en intelligence d'affaires.



Cela demandera de la part des entreprises du secteur la formation de leur personnel et, en amont, le ciblage de nouvelles compétences à l'embauche.

Dans la foulée de la crise financière, les entreprises du secteur de la finance et des assurances devront s'ajuster aux modifications juridiques et adopter de nouvelles normes internationales. Ces ajustements occasionneront des impacts sur les systèmes informatiques, la gestion de l'entreprise et les informations financières⁴⁴.

Les établissements devront faire face à une concurrence accrue d'autres secteurs concernant l'offre de leurs produits, mais aussi l'embauche et la rétention de professionnels. Dans un contexte de demande accrue pour les services et produits financiers et comptables, l'industrie devra user de tous les moyens pour remplir les besoins en emplois, notamment en s'assurant d'un afflux constant de jeunes diplômés souhaitant travailler dans ce secteur.

Finalement, la crise n'a pas qu'affecté l'industrie financière. Elle a aussi contribué à créer de nouveaux comportements et exigences chez les consommateurs. Le taux d'endettement élevé incite désormais les personnes à consulter davantage diverses sources d'information pour comprendre et résoudre leurs difficultés financières. Le secteur devrait donc continuer à s'ajuster à une clientèle utilisant de plus en plus les technologies pour choisir et consommer les produits de la finance et des assurances. Cela implique aussi de renforcer la prestation de services et la fidélisation des clientèles, ce qui provoquera probablement une croissance de l'emploi et une réorganisation des tâches de travail dans le secteur du service à la clientèle.

Outre la récession, la dimension sociodémographique apportera son lot d'ajustements. Non seulement les nombreux départs à la retraite poseront des défis de taille pour le secteur, qui devra soutenir la demande pour les services de planification financière et gestion de fonds de retraite, mais ils entraîneront aussi un besoin en main-d'œuvre spécialisée dans la gestion de fonds de retraite.

⁴⁴ Service Canada, Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance (profession 6231), [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/6231.shtml [page consultée le 27 février 2013].

DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU DIAGNOSTIC

NOUS AVONS PROCÉDÉ
À UNE SÉLECTION
MINUTIEUSE DE
11 PROFESSIONS
POUR LESQUELLES
LES EMPLOYEURS
CONNAISSENT AU MOINS
UNE PROBLÉMATIQUE
LIÉE À L'EMPLOI.

5.1 CIBLAGE DES PROFESSIONS

Pour les besoins de cette analyse, nous avons procédé à une sélection minutieuse de 11 professions pour lesquelles les employeurs connaissent au moins une problématique liée à l'emploi d'après une enquête menée auprès d'intervenants du secteur (voir figure 11). Plus précisément, le ciblage de ces professions s'est basé sur un ensemble de critères. Pour être retenue, la profession devait rencontrer au moins cinq de ces six critères.

1. La représentativité de la profession dans l'ensemble du secteur de la finance et des assurances. Dans ce cas-ci, nous avons sélectionné des professions pour lesquelles 20 % des personnes en emploi dans cette profession évoluent dans ce secteur. La source de cette information est le Recensement de 2006 de Statistique Canada.

2. L'existence d'au moins un programme de formation lié à la profession, selon les informations offertes par IMT en ligne.
3. Un nombre assez élevé d'établissements (> 30) ayant mentionné la profession aux questions de l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre afin que les données soient significatives pour l'ensemble de la profession⁴⁵.
4. Des résultats de l'Enquête 2012 qui démontrent que l'établissement éprouve des difficultés concernant les besoins en formation ou le recrutement. Les professions ciblées sont donc celles qui rencontrent de fortes problématiques liées au moins à l'une des questions soumises à l'analyse, soit l'embauche, les difficultés de recrutement et les besoins de formation.
5. Le classement de la profession selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec qui sont établies sur une période de cinq ans (2012-2016) pour la RMR de Montréal. La profession devait avoir la dénomination « favorable » (dans certains cas, nous avons accepté la dénomination « acceptable »). Cette information est tirée du site d'IMT en ligne produit par Emploi-Québec.
6. Nous avons exclu toute profession ayant été traitée dans un diagnostic antérieur.

⁴⁵ Dans l'annexe 5, les données ayant un astérisque sont des données à titre indicatif, puisque l'estimation du résultat est imprécise statistiquement et basée sur peu de réponses.

FIGURE 11 – LISTE DES PROFESSIONS CIBLÉES

CODE CNP	PROFESSIONS	FORMATION LIÉE	LICENCE, ACCRÉDITATION, AFFILIATION*
1111	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	UNIVERSITAIRE	AFFILIATION À L'ORDRE DES COMPTABLES AGRÉÉS DU QUÉBEC
1112	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	UNIVERSITAIRE	CERTIFICAT DÉLIVRÉ PAR L'AMF (POUR LES GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLES)
1113	AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	UNIVERSITAIRE	CERTIFICAT DÉLIVRÉ PAR L'AMF (POUR LES COURTIER EN VALEURS ET PLACEMENTS)
1114	AUTRES AGENTS FINANCIERS	UNIVERSITAIRE	CERTIFICAT DÉLIVRÉ PAR L'AMF OU AFFILIATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL
1233	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES	COLLÉGIAL	CERTIFICAT DÉLIVRÉ PAR L'AMF
1234	ASSUREURS	COLLÉGIAL	
1235	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	COLLÉGIAL	AFFILIATION À L'ORDRE DES ÉVALUATEURS AGRÉÉS DU QUÉBEC
1431	COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	SECONDAIRE	AUCUN
1434	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	COLLÉGIAL	AUCUN
2161	MATHÉMATIENS, STATISTIENS ET ACTUAIRES	UNIVERSITAIRE	AUCUN
6231	AGENTS ET COURTIER D'ASSURANCE	COLLÉGIAL	CERTIFICAT DÉLIVRÉ PAR L'AMF

* Pour être autorisé à offrir des produits et services financiers au Québec, il est nécessaire d'obtenir un droit de pratique délivré par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

7. Finalement, nous avons exclu les professions de niveau gestion (code CNP débutant par 0).⁴⁶

Plusieurs tableaux, contenant des informations détaillées, sont présentés en annexe afin de faciliter la compréhension. L'annexe 1 présente un tableau qui consigne les professions sélectionnées ainsi que les appellations d'emploi les plus souvent utilisées pour chacune d'entre elles. L'annexe 2 expose quelques statistiques sur le marché du travail des professions ciblées. L'annexe 3 dresse les perspectives d'emploi par profession 2012-2016 pour ces mêmes professions. L'annexe 4 affiche les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession. L'annexe 5 présente les résultats de l'enquête pour les professions ciblées et, enfin, les annexes 6 et 7 exposent les besoins en formation de même que les compétences requises pour les professions ciblées. L'annexe 8 présente, quant à elle, les entreprises participantes lors des groupes de discussion.

5.2 UNE ANALYSE EN DEUX VOLETS

Après avoir identifié 11 professions à l'aide des résultats de l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre, les données de recensement de Statistique Canada et les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec pour la région de la RMR de Montréal, nous avons procédé à une analyse détaillée à l'aide des sources et données disponibles. Pour cela, nous avons privilégié une démarche rassemblant deux ensembles d'informations : des données tirées de l'ensemble des sources disponibles, dont l'une des sources importantes est l'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre, et des informations issues de groupes de discussions rassemblant des acteurs du secteur de la finance et des assurances de la RMR de Montréal.

L'ENQUÊTE 2012 SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

L'Enquête 2012 sur les besoins en main-d'œuvre a pour objectif de dresser le portrait des besoins en main-d'œuvre et des besoins en formation des entreprises comptant cinq employés et plus dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal

⁴⁶ Nous avons identifié les trois professions CNP 0111 (directeurs financiers), CNP 0121 (directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier) et CNP 0122 (directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placement) comme étant des professions répondant à nos critères de ciblage. Cependant, nous ne ferons pas d'analyse de ces professions, puisque celles-ci ne peuvent être des postes d'entrée.

et l'ensemble des cinq régions qui la compose. Pour l'analyse des diverses thématiques abordées dans cette enquête, nous avons utilisé la définition élargie du secteur de la finance, soit celle de finance, assurances, immobilier et location (SCIAN 52 et 53). Cependant, nous nous référerons à ce secteur en abrégé par « finance et assurances ».

Définition de la RMR de Montréal

Selon les données du Recensement de 2011, la RMR de Montréal est composée de 3 824 221 habitants. Cette région comprend les villes de Montréal, Laval et Longueuil, la couronne Nord (jusqu'à Saint-Placide, Saint-Jérôme, Mascouche et Lavaltrie) et la couronne Sud (jusqu'à Hudson, Saint-Zotique, Beauharnois, Saint-Isidore, La Prairie, Chambly, Mont-Saint-Hilaire, Belœil et Verchères).

Fiche technique

Cette enquête a été réalisée par le biais d'entrevues téléphoniques durant la période du 5 avril au 5 octobre 2012 auprès d'une population de 42 986 établissements éligibles formés de cinq employés et plus (selon l'information contenue dans le répertoire des entreprises d'Emploi-Québec) de tous les secteurs d'activités de la RMR de Montréal. Les résultats présentés sont représentatifs de cette population. À l'exception des besoins en formation, les questions ont été posées pour les 12 mois précédant le moment de l'enquête. Au total, plus de 15 700 entrevues ont été réalisées. La plupart de ces entrevues ont été effectuées par téléphone, mais les répondants avaient également la possibilité de remplir un questionnaire par Internet. Le taux de réponse a été de 54,6 %.

Thèmes abordés

L'analyse des résultats de l'Enquête 2012 auprès des établissements de la RMR de Montréal a été réalisée sur trois sujets spécifiques, soit les embauches réalisées, les difficultés de recrutement et les besoins en formation.

Les embauches

Les embauches indiquent le nombre de personnes ayant été embauchées par l'ensemble des établissements de l'enquête en fonction de la profession au cours des 12 derniers mois. Elles ne correspondent pas à la création nette d'emplois dans l'établissement. En effet, le nombre d'embauches ne tient pas compte du nombre de mises à pied effectuées et des départs volontaires.

Les difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement représentent les

postes pour lesquels il y a eu des activités de recrutement pendant au moins quatre mois.

Les besoins en formation

Les besoins en formation du personnel font référence au nombre de postes touché par des besoins immédiats de formation dans une profession donnée.

LES GROUPES DE DISCUSSION

Le Conseil emploi métropole a organisé quatre groupes de discussion avec des entreprises du secteur de la finance et des assurances de la RMR de Montréal pour approfondir et consolider les constats observés avec les données disponibles, détaillés à la section suivante. Ces consultations ont eu lieu à Montréal en avril 2013. Au total, neuf entreprises (14 intervenants) du secteur de la finance et des assurances de la région métropolitaine ont participé à ces groupes de discussion. Les représentants des entreprises participantes à ces consultations étaient principalement des responsables des ressources humaines et des dirigeants d'entreprise. L'annexe 8 présente en détail le nom des entreprises qui ont participé à ces groupes de discussion.

Les thèmes abordés

Les discussions ont porté sur trois grands thèmes : les défis du recrutement ; les besoins en formation ; le recrutement et l'intégration des travailleurs immigrants. Ces thèmes avaient pour cadre les 11 professions en finance et assurances, présentées précédemment, lesquelles semblent plus problématiques quant au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée. Nous avons également demandé aux entreprises de mentionner si elles éprouvaient des difficultés de recrutement pour d'autres professions que celles ciblées.

Le profil des entreprises participantes

Les participants aux quatre groupes de discussion ont été sélectionnés sur la base de la nature de leurs activités, dans un souci de représentativité de la réalité de l'industrie. Nous avons inclus dans les groupes de grandes entreprises, mais aussi des PME. Le premier groupe se composait d'entreprises liées au domaine de l'assurance. Complémentaire à ce premier groupe, le second groupe réunissait des entreprises spécialisées dans la

distribution de produits d'assurance, comme les courtiers d'assurance. Le troisième groupe, quant à lui, se composait de grands intermédiaires financiers, comme des banques et caisses. Finalement, le quatrième groupe réunissait des gestionnaires de portefeuille.

Quant à la répartition géographique, ce sont principalement des entreprises de la région de Montréal qui sont représentées lors des rencontres. Cependant, plusieurs de ces entreprises sont aussi présentes dans les différentes régions de la RMR de Montréal et dans l'ensemble du Québec. La prédominance des participants de l'île-de-Montréal est justifiée par le fait qu'une part importante des établissements de l'industrie de la finance est située à Montréal.

LES PERSPECTIVES D'EMPLOI PAR PROFESSION

Notre analyse prend aussi en considération les prévisions faites chaque année par Emploi-Québec quant au marché du travail à moyen terme (cinq ans) pour l'ensemble des professions de la Classification nationale des professions (CNP). Les perspectives d'emploi par profession sont établies pour le Québec, pour les 16 régions économiques qui le composent et pour les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal et de Québec. Dans ce document, les perspectives de la RMR de Montréal sont présentées pour chaque profession ciblée. Emploi-Québec établit un diagnostic pour chaque profession, c'est-à-dire que la perspective d'emploi pour le chercheur d'emploi est soit restreinte, acceptable ou favorable. Nous avons retenu les professions pour lesquelles les perspectives étaient favorables et, dans certains cas, acceptables⁴⁷. Du point de vue des employeurs, les perspectives d'emploi par profession peuvent donner un signal sur la facilité ou non de trouver des candidats pour les professions visées. Par exemple, une perspective favorable pour les chercheurs d'emploi peut indiquer aux employeurs que le marché est généralement plus serré et qu'il sera plus difficile de trouver un candidat.

⁴⁷ L'annexe 4 présente la définition des catégories des perspectives d'emploi par profession.



A large, stylized white number '6' is positioned on the left side of the page, set against a teal background. The number is composed of a thick vertical stroke and a circular base, with a small gap between the vertical stroke and the circle.

PORTRAIT DES PROFESSIONS CIBLÉES

6.1 PROFESSIONS EXIGEANT UNE FORMATION UNIVERSITAIRE

VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES (1111)

Les vérificateurs examinent et analysent les documents comptables et registres financiers d'un particulier ou d'une entreprise, afin d'assurer l'exactitude des documents en accord avec les principes comptables généralement reconnus. Les comptables planifient, organisent et administrent des systèmes de comptabilité pour un particulier ou une entreprise. Les stagiaires des firmes de comptabilité sont inclus dans ce groupe. Les vérificateurs et les comptables sont employés par des firmes de comptabilité et de vérification des secteurs public et privé, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes⁴⁸.

⁴⁸ Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 26 900 personnes travaillaient comme vérificateurs ou comptables en 2012.
- En 2006, 6,4 % des vérificateurs et comptables travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 66 000 \$ par année.
- En 2006, 70 % des vérificateurs et comptables travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 47 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 56 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, seulement 15 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 75 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 33 % des travailleurs de cette profession en 2006⁴⁹.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 375 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession⁵⁰.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes de vérificateurs ou comptables affichés a été de 1 198 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012⁵¹.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

L'évolution de l'emploi dans cette profession dépend en premier lieu de la demande de services comptables. Cette demande varie en fonction de la situation économique, de l'élargissement du domaine d'intervention des comptables et de l'informatisation de la comptabilité. Après avoir légèrement diminué au cours de la deuxième moitié des années 1990, le nombre de vérificateurs et comptables a augmenté légèrement par la suite. La baisse des années 1990 n'a touché que les comptables non membres d'un ordre professionnel, puisque le nombre de membres d'un ordre a continué d'augmenter à un bon rythme depuis au moins 20 ans. Comme la tendance observée depuis le tournant du siècle semble bien implantée et après une année difficile en raison de la récession en 2009, le nombre de vérificateurs et comptables devrait continuer à augmenter légèrement au cours des prochaines années⁵².

Selon les perspectives d'emplois par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre

entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives 2011-2016 pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi⁵³. Les débouchés proviendront des besoins de remplacement des comptables et vérificateurs qui prendront leur retraite ou qui obtiendront des mutations et des promotions, et, dans une moindre mesure, de l'augmentation de l'emploi. En effet, alors que seulement 16 % des travailleurs de cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2006, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient 28 % des travailleurs de cette profession⁵⁴, comparativement au quart de l'ensemble des travailleurs de la RMR. De plus, le secteur connaîtra une augmentation de l'emploi en raison de la demande pour cette profession favorisée par l'élargissement du domaine d'intervention des comptables, le resserrement des contrôles auprès des entreprises, un renforcement de la réglementation et l'informatisation des activités comptables⁵⁵.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Pour cette profession, selon les résultats de l'enquête, il y a eu 916 embauches à l'échelle de la RMR de Montréal, dont seulement 4 % étaient liées au domaine de la finance et des assurances. Les employeurs ont mentionné éprouver des difficultés de recrutement à 147 reprises, mais c'est seulement 4,8 % de ces difficultés qui étaient liées aux emplois dans le secteur de la finance et des assurances. Cela signifie que les employeurs du secteur n'éprouvent pas de grandes difficultés à recruter des candidats pour pourvoir les postes vacants. La situation est sensiblement la même en ce qui concerne les besoins en formation. Les employeurs ont identifié 912 postes qui présentaient des besoins en formation, et 9 % de ces besoins concernaient des emplois dans le secteur en finance et assurances. Cela signifie que les problématiques de formation et de recrutement se trouvent principalement dans d'autres secteurs qui peinent à trouver du personnel qualifié.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre de chômeurs est habituellement peu élevé dans cette profession, même s'il est encore un peu plus élevé en 2011 qu'avant la récession de 2008-2009. Les emplois seront accessibles en premier lieu aux diplômés universitaires en sciences comptables, aux nouveaux

49 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

50 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

51 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

52 Données pour l'ensemble du Québec, Emploi Avenir Québec, Service Canada, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1111.shtml

53 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

54 Statistique Canada, recensement de 2006.

55 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiquebec.net/>

membres de l'ordre professionnel de comptables et aux commis comptables et teneurs de livres qui possèdent une vaste expérience dans ces professions et, selon les postes, qui sont titulaires d'un diplôme en comptabilité, au moins de niveau collégial. D'autres débouchés pourront être pourvus par des immigrants qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession en 2006 sur l'Île-de-Montréal (33 %) est équivalente à la moyenne de l'ensemble des professions au Québec⁵⁶, ce qui montre qu'elle est accessible à de nouveaux arrivants.

Avant la récession, ce bassin de main-d'œuvre semblait répondre tout juste à la demande. Reflet de cette conclusion, la situation sur le marché du travail des diplômés (de tous niveaux) liés à cette profession⁵⁷ était nettement meilleure que celle de l'ensemble des étudiants en 2011. Comme ces programmes mènent à un grand nombre d'autres professions, la bonne situation sur le marché du travail de ces diplômés n'est pas uniquement due aux perspectives de la présente profession. Les difficultés liées au climat économique de 2008 ont tout de même affecté le nombre d'inscriptions, avec une légèrement diminution de 7 % entre 2008 et 2012 dans la RMR de Montréal.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour accéder à cette profession, la formation exigée varie selon les postes. Pour le poste de vérificateurs, il faut être membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Lorsque l'appartenance à un ordre professionnel n'est pas obligatoire, les employeurs exigent habituellement un baccalauréat en comptabilité, en sciences comptables ou en administration des affaires, ou alors un certificat universitaire en comptabilité ou en administration, ou un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de comptabilité et de gestion, jumelé à une vaste expérience dans des professions liées à la comptabilité. Selon les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la période de collecte ont exigé un diplôme d'études universitaires dans 75 % des cas et un diplôme d'études collégiales dans 22 % des cas. Certains ont aussi exigé une affiliation à l'Ordre des comptables agréés du Québec, mais cet élément ne semble pas déterminant pour expliquer les difficultés de recrutement. Les critères

d'embauche des employeurs requéraient également un certain nombre d'années d'expérience puisque 58 % des employeurs demandaient d'une à trois années d'expérience et 25 % plus de trois années. Encore là, ce critère ne semble pas expliquer à lui seul les difficultés de recrutement, puisque seulement cinq employeurs ont cité l'expérience dans le domaine comme liée aux difficultés de recrutement.

Selon l'enquête, une autre compétence requise était d'avoir une bonne connaissance en comptabilité et en finance. Être minutieux, débrouillard, autonome et avoir de l'initiative ont également été énoncés par les employeurs. Plus spécifiquement, la connaissance des principaux logiciels comptables (logiciels de comptabilité, d'infogérance et de gestion intégrée des entreprises) et des chiffriers électroniques est souvent requise. La connaissance des marchés d'exportation (normes comptables et système de taxation) favorise également l'accès à l'emploi⁵⁸. De plus, les employeurs recherchent des candidats ayant une forte capacité d'analyse et un bon esprit de synthèse. La capacité à communiquer efficacement est indispensable de même que celle à travailler en équipe. La disponibilité à l'apprentissage continu est nécessaire. La connaissance de l'anglais est souvent essentielle et celle d'une troisième langue, un atout.

FORMATION CONTINUE

Selon les résultats de l'enquête, les besoins en formation semblent être liés aux critères d'embauche, puisque les employeurs ont mentionné que plusieurs de leurs employés avaient besoin de se mettre à jour ou être à niveau en matière de lois et de normes. Les employeurs ont également mentionné que leurs employés nécessitaient une mise à jour de leurs connaissances en finances, comptabilité, assurances et qu'ils devaient acquérir des connaissances en droit fiscal et sur les normes de vérification comptable.

ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS (1112)

Les analystes financiers et les analystes en placements rassemblent et analysent de l'information financière comme les prévisions économiques, le volume d'échanges et les mouvements de capitaux, les résultats financiers des entreprises, le rendement antérieur et les tendances des actions, obligations et autres

56 Statistique Canada, données du recensement de 2006.

57 Les programmes (tous niveaux d'études confondus) reliés à cette profession sont : comptabilité et sciences comptables, administration des affaires, et opérations bancaires et finance.

58 Conseil emploi métropole, Liste des professions en demande actuellement, Région métropolitaine de Montréal, février 2012, [en ligne], http://www.emploi-metropole.org/publications/etude_professions-en-demande_201202.pdf

titres de placements sur le marché, afin de donner des conseils financiers et de placements ou de financement aux établissements ou à leurs clients. Les études et évaluations qu'ils préparent traitent, entre autres, des sujets comme une offre d'achat public, un placement privé, une fusion ou une acquisition. Les analystes financiers travaillent dans divers établissements privés et publics, tels que les banques, maisons de courtage, compagnies d'assurance, sociétés d'investissements, entreprises manufacturières, sociétés fiduciaires, services d'utilité publique et firmes de souscripteurs. Les analystes en placements travaillent principalement dans les maisons de courtage et les sociétés fiduciaires⁵⁹.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 11 200 personnes travaillaient comme analystes financiers et analystes en placements en 2012.
- En 2006, 52 % des analystes financiers et des analystes en placements travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 75 000 \$ par année.
- En 2006, 88 % des analystes financiers et analystes en placements travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 58 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 45 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 21 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 69 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 29 % des travailleurs de cette profession en 2006⁶⁰.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 84 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession⁶¹.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes d'analystes financiers et d'analystes en placements affichés a été de 561 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012⁶².

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre d'analystes financiers et analystes en placements a augmenté fortement. Pour la RMR de Montréal, le taux annuel moyen de croissance s'élève à 12 % entre 2002 et 2012⁶³. La

multiplication des véhicules financiers disponibles et la grande diversité des sources d'information financière expliquent cette forte croissance de l'emploi. Ces facteurs laissent entrevoir le maintien de ces tendances positives au cours des prochaines années. L'année 2012 affiche d'ailleurs un niveau record de l'emploi pour cette profession, avec 11 200 emplois.

Parallèlement, on assiste depuis 2002 à une crise de confiance des investisseurs au sujet de l'exactitude des états financiers des entreprises et du questionnement sur la responsabilité et sur les possibilités de conflits d'intérêts des analystes dans l'émission de recommandations d'achat et de vente de produits financiers. Cette crise de confiance a augmenté depuis le début de la crise financière qui a mené à la récession de 2008-2009. Cette crise s'explique par la révélation de nouveaux scandales financiers et la tendance chez certains analystes à prendre des risques trop élevés. Si ce facteur peut restreindre la demande d'analystes financiers à court terme, à moyen terme, l'impact sera mineur. Au contraire, il pourrait entraîner un accroissement de leurs tâches, par exemple au sujet de la justification de leurs recommandations. Cela pourrait aussi avoir une influence à la hausse sur les activités de formation et les exigences à l'embauche. Compte tenu de ces facteurs, le nombre d'analystes financiers et d'analystes en placement devrait augmenter fortement au cours des prochaines années⁶⁴.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives d'emploi par profession pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi⁶⁵. Les débouchés proviendront essentiellement de l'augmentation de l'emploi, mais aussi des besoins de remplacement des analystes financiers et analystes en placements qui prendront leur retraite. Notons que le taux prévu de retraite dans cette profession est nettement moins élevé que pour l'ensemble des professions, car les membres de cette profession sont proportionnellement beaucoup moins nombreux à s'approcher de l'âge de la retraite. En effet, la proportion des analystes qui travaillent dans la RMR de Montréal et âgés de 55 ans et plus est beaucoup plus faible (7 %) que dans l'ensemble des professions

59 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiuebec.net/>

60 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

61 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

62 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

63 Statistique Canada, EPA.

64 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1112.shtml

65 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

(14 %). Les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient quant à eux 19 % des travailleurs de la profession en 2006⁶⁶. Certains postes deviendront aussi disponibles en raison de la mobilité interprofessionnelle et des promotions de ces analystes à des postes de directeurs des valeurs mobilières.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

De manière générale, selon les résultats de l'enquête, il s'agit d'une profession qui recense un grand nombre d'embauches (505 embauches), mais une faible proportion de ces emplois était reliée au secteur de la finance et des assurances (seulement 24 %). De plus, les employeurs ont relevé peu de difficultés de recrutement pour cette profession, mais près des trois quarts étaient liés au secteur de la finance et des assurances. Cette profession présente par ailleurs des besoins modérés en formation, mais la majorité (88 %) de ces besoins a été signalée par des employeurs du secteur.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre d'inscriptions, tous programmes universitaires reliés à la finance confondus⁶⁷, pour cette profession connaît une croissance lente depuis 2001 (5,7 %) dans la RMR de Montréal (comparativement à 12 % pour l'ensemble des programmes universitaires). En 2010-2011, le nombre de diplômés (tous programmes reliés confondus) était de 5 482 étudiants, pour une augmentation de plus de 24 % depuis 2001⁶⁸. La crise de confiance des investisseurs depuis 2002 n'a toutefois pas affecté significativement le nombre d'inscriptions et encore moins le nombre de diplômés dans les programmes reliés, puisque celui-ci a plutôt connu une croissance depuis 2002 (+25 %) pour ensuite retomber lors du plus fort de la crise en 2008-2009 (+2 %)⁶⁹.

L'expérience est aussi un atout qui permet d'accéder à des postes de direction, tels que directeur des valeurs mobilières. D'autres débouchés devraient être comblés par des immigrants qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession était en 2006 très près de la moyenne de l'ensemble des professions (29 % par rapport à 33 % sur l'Île-de-Montréal).

66 Statistique Canada, recensement de 2006.

67 Les programmes (tous niveaux d'études confondus) reliés à cette profession sont : administration des affaires, comptabilité et sciences comptables, économie, gestion et administration des entreprises, et opérations bancaires et finance.

68 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

69 *Idem*.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Les employeurs demandent habituellement un diplôme universitaire en administration des affaires, en comptabilité et sciences comptables, en finance, en gestion et administration d'entreprises ou en économie. Un diplôme de deuxième cycle comme une maîtrise en administration des affaires (M.B.A., option finance) ou en finance peut être exigé. Selon les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la collecte ont exigé un diplôme d'études universitaires dans une vaste majorité des cas (95 %) et un diplôme d'études collégiales dans 3 % des cas. Les critères d'embauche exigeaient également dans une forte proportion plusieurs années d'expérience : 87 % des employeurs demandaient plus de trois ans d'expérience et 7 %, d'une à trois années.

Toujours selon les réponses obtenues lors de l'enquête, les principales compétences requises pour exercer la profession sont liées à des connaissances en gestion des ressources humaines et à la connaissance ou expérience d'une technique de travail. Être bilingue est un atout important. Plus précisément, les employeurs recherchent des candidats qui connaissent en détail les marchés financiers, les grandes tendances socio-économiques et les véhicules financiers. Les candidats doivent en plus posséder de solides notions de comptabilité ainsi que d'excellentes capacités d'analyse et de prévision du marché. La rigueur et le souci du détail sont des qualités essentielles. De plus, étant donné qu'ils sont régulièrement en contact avec des présidents d'entreprise et des investisseurs, ils doivent faire preuve d'une bonne résistance à la pression et de beaucoup d'assurance⁷⁰.

FORMATION CONTINUE

Des connaissances en gestion des ressources humaines et une habileté en supervision de personnel sont deux éléments que les employeurs interrogés ont le plus souvent cités en termes de besoin de formation. La connaissance ou l'expérience d'une technique de travail ou des habiletés en communication ont aussi été notées. Finalement, les employeurs ont mentionné le besoin de former leurs employés sur un sujet ou une discipline spécifique, que ce soit la gestion financière des entreprises, le placement ou la finance institutionnelle, publique, personnelle ou internationale.

70 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1112.shtml

AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS (1113)

Les agents en valeurs et les agents en placements achètent et vendent des actions, des obligations, des bons du Trésor, des fonds communs de placement et d'autres valeurs pour des investisseurs, des gestionnaires de caisses de retraite, des banques, des sociétés de fiducie, des compagnies d'assurances et d'autres établissements. Les négociateurs en valeurs achètent et vendent des actions, des obligations, des biens, des devises étrangères et d'autres valeurs à la bourse au nom des agents en placements. Ils travaillent dans des compagnies de placements, des firmes de courtage, à la bourse et dans d'autres établissements dans le secteur des valeurs mobilières⁷¹.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 2 400 personnes travaillaient comme agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs en 2012.
- En 2006, 86 % des agents en valeurs, des agents en placements et des négociateurs en valeurs travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 103 000 \$ par année.
- En 2006, 79 % des agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que 59 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 39 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 24 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 57 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 26 % des travailleurs de cette profession en 2006⁷².
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 13 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession⁷³.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes d'agents en valeurs, d'agents en placements et de négociateurs en valeurs a été de 68 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012⁷⁴.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Le nombre d'agents en valeurs, d'agents en placements et de négociateurs en valeurs a augmenté fortement au cours des années 1990, avant de diminuer quelque peu par la suite. Cette croissance observée au cours des années 1990 s'explique par la multiplication des véhicules financiers, le vieillissement de la population et la hausse des placements boursiers. La baisse qui a suivi s'explique quant à elle par la plus grande disponibilité de l'information financière et boursière pour les consommateurs, l'informatisation des opérations, la possibilité d'effectuer les transactions par Internet et le changement de vocation de la Bourse de Montréal. Comme la plupart des effets négatifs de ces facteurs semblent être derrière nous, on prévoit que le nombre d'agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs augmentera légèrement au cours des prochaines années⁷⁵.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi⁷⁶. Les débouchés proviendront surtout des besoins de remplacement des agents et négociateurs qui prendront leur retraite et des postes rendus disponibles en raison de leur promotion à des postes de direction, en général dans la même industrie. En effet, la proportion d'agents en valeurs, d'agents en placements et de négociateurs en valeurs âgés de 45 à 54 ans est de 27 % en 2006, comparativement au quart pour la moyenne de l'ensemble des travailleurs de la RMR de Montréal⁷⁷. Quelques débouchés s'ajouteront en raison de l'augmentation de l'emploi.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon l'enquête, le nombre d'agents en valeurs, d'agents en placements et de négociateurs embauchés dans le secteur de la finance et des assurances est estimé à 44. Par ailleurs, les établissements ont signifié avoir eu très peu de difficultés de recrutement pour cette profession, seulement pour 4 postes liés au secteur.

71 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiquebec.net/>

72 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

73 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

74 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

75 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1113.shtml

76 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

77 Statistique Canada, recensement de 2006.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre de diplômés, tous programmes confondus reliés à cette profession⁷⁸, était de 3 359 dans la RMR de Montréal, une croissance de plus de 10 % depuis 2001. C'est une hausse des diplômés de 3 % pour le programme d'administration des affaires et de près de 62 % pour le programme d'opérations bancaires et finance. Les inscriptions dans la RMR de Montréal ont toutefois connu une baisse de 7 % en 2010-2011 par rapport à l'année antérieure (et de 6 % au cours des dix dernières années).

C'est d'ailleurs en raison des diplômes exigés que les moins de 25 ans sont si peu nombreux dans la profession. Les débouchés sont donc accessibles aux candidats qui satisfont aux exigences scolaires de la profession et qui possèdent une bonne expérience en placements ou dans la vente. Un bon nombre de débouchés pourraient être pourvus par des immigrants qui satisfont aux conditions d'accès à la profession. La proportion d'immigrants dans cette profession était en 2006 un peu moins élevée que dans l'ensemble des professions sur l'Île-de-Montréal (26 % par rapport à 33 % sur l'Île-de-Montréal).

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études universitaires de premier ou deuxième cycle en économie, en administration des affaires ou dans une autre discipline connexe (comme en mathématiques, finance, fiscalité ou commerce) est habituellement exigé pour accéder à cette profession⁷⁹. Une formation au niveau collégial en économie ou en affaires peut aussi être acceptée. En effet, selon les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont fait des embauches au cours des 12 mois précédant l'enquête ont exigé un diplôme d'études universitaires dans 73 % des cas et un diplôme d'études secondaires dans seulement 7 % des cas. La mention « autre » a été relevée également dans 7 % des cas, ce qui pourrait signifier qu'il s'agit de cours ou formation dispensés par une entité privée ou par un employeur. À titre d'exemple, l'Institut des valeurs mobilières du Canada offre un cours supérieur sur le financement des investissements au Canada et la Bourse de Montréal offre de nombreux cours de perfectionnement, notamment sur les produits dérivés. Les critères d'embauche requéraient

également dans une forte proportion un certain nombre d'années d'expérience. En effet, plus de la moitié des employeurs (52 %) demandaient plus de trois années d'expérience. Par ailleurs, une proportion non négligeable d'embauches (20 %) n'exigeait aucune année d'expérience.

Toujours selon les réponses obtenues lors de l'enquête, les principales compétences requises à l'embauche pour exercer cette profession sont la connaissance du domaine et le bilinguisme. Les employeurs recherchent de plus des candidats qui connaissent en détail les marchés, les grandes tendances socioéconomiques, les véhicules financiers, les outils informatiques les plus utilisés dans ce domaine et la législation encadrant l'exercice de la profession. Les candidats doivent également posséder d'excellentes capacités d'analyse, de concentration et d'évaluation des besoins de la clientèle. Ils doivent être en mesure de savoir interpréter les humeurs du marché et pouvoir distinguer les effets à court ou à long terme. La résistance au stress, le contrôle de soi et les qualités de vendeur comme le dynamisme peuvent aussi être exigés⁸⁰.

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de l'enquête, relativement peu de réponses ont été obtenues à la question concernant les compétences à acquérir par les employés exerçant cette profession.

AUTRES AGENTS FINANCIERS (1114)

Ce groupe de base comprend les professions du domaine financier non classées ailleurs, comme les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie. Ils travaillent dans des banques, des sociétés de fiducie, des sociétés d'investissements, des compagnies d'assurances, des gouvernements ou à leur compte⁸¹.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 10 800 personnes travaillaient comme autres agents financiers en 2012.
- En 2006, 83 % des autres agents financiers travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.

78 Les programmes et disciplines d'études (tous niveaux d'études confondus) liés à cette profession sont : administration des affaires et opérations bancaires et finance.

79 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiquebec.net/>

80 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1113.shtml

81 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiquebec.net/>

- En 2006, leur revenu moyen était de 70 000 \$ par année.
- En 2006, 69 % des autres agents financiers travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 47 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 45 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, seulement 13 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 80 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 32 % des travailleurs de cette profession en 2006⁸².
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 84 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession⁸³.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes autres agents financiers affichés a été de 561 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012⁸⁴.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre d'autres agents financiers a augmenté fortement. L'arrivée des baby-boomers à l'âge de leur retraite favorise le recours aux services de spécialistes des placements. La multiplication des véhicules financiers disponibles incite également les individus à rechercher des conseils auprès de professionnels bien formés. De plus, l'expansion des institutions financières au Québec crée des possibilités d'emploi. La concurrence que se livrent les établissements financiers et les firmes spécialisées en placements et en diversification de portefeuille influencent la demande aussi pour cette profession. La demande vient d'ailleurs fortement du secteur de la finance, des assurances et de l'immobilier⁸⁵. Étant donné que ces tendances devraient se maintenir, on prévoit que le nombre d'agents financiers continuera à augmenter fortement au cours des prochaines années.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi dans cette profession⁸⁶. Les débouchés proviendront principalement de l'augmentation de l'emploi,

mais aussi des besoins de remplacement des agents financiers qui obtiendront des promotions à des postes de direction, en général dans les services financiers. De plus, la demande pour combler les départs à la retraite devrait être de plus en plus importante. En effet, alors que 14 % des travailleurs dans cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2006, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient 29 % des travailleurs de la profession⁸⁷. Ces départs seront d'ailleurs plus nombreux que pour l'ensemble des professions (la proportion des 45-54 ans étant de 25 %).

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

En ce qui concerne les autres agents financiers, on remarque une situation semblable aux agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs où, sur l'ensemble des secteurs, 100 % des difficultés de recrutement de la profession se retrouvent dans le secteur de la finance et des assurances. Or, dans le cas des autres agents financiers, ces difficultés sont beaucoup plus importantes. Les employeurs ont subi des difficultés de recrutement pour 332 postes. C'est également une profession qui a enregistré un nombre élevé d'embauches. En effet, dans les 12 mois précédant l'enquête, environ 96 % des embauches (soit 615 embauches) ont été effectuées dans le secteur de la finance et des assurances. Ces données indiquent donc qu'il existe un roulement important de personnel.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Les débouchés sont presque uniquement réservés à des titulaires de diplômes d'études universitaires ou collégiaux en administration des affaires, en commerce, en économie ou dans un domaine connexe. En effet, selon les données des recensements, la proportion de titulaires de diplômes postsecondaires dans cette profession est passée de 58 % à 90 % entre 1991 et 2006. Cette augmentation spectaculaire signifie que l'accès à cette profession est presque uniquement réservé à des diplômés⁸⁸.

Par ailleurs, plusieurs institutions financières offrent une formation interne qui peut permettre à leurs employés d'accéder à ces débouchés. Ajouté à cela, un grand nombre d'entre elles offrent des programmes de stages aux étudiants. Un bon nombre de débouchés pourraient être pourvus par des immigrants qui satisfont aux conditions d'accès à la profession. En

82 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

83 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

84 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

85 Conseil emploi métropole, Liste des professions en demande actuellement, région métropolitaine de Montréal, février 2012.

86 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

87 Statistique Canada, recensement de 2006.

88 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1114.shtml

effet, la proportion d'immigrants dans cette profession en 2006 (29 % par rapport à 33 % sur l'Île-de-Montréal pour l'ensemble des professions)⁸⁹ montre qu'elle est accessible à de nouveaux arrivants. Dans la RMR de Montréal, le nombre de diplômés pour les programmes liés à cette profession⁹⁰ s'élevait à 3 417 en 2010-2011, une faible croissance moyenne annuelle de 0,4 % depuis 2001⁹¹.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Les employeurs demandent généralement un baccalauréat en administration des affaires, en commerce, en économie ou dans un domaine connexe, comme en information de gestion ou en opérations bancaires et finance. Dans l'enquête, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la collecte des données ont exigé un diplôme universitaire dans 46 % des cas et un diplôme d'études collégiales dans 42 % des cas. Pour ce qui est des années d'expérience, le nombre d'années requis varie selon les embauches : 23 % des embauches demandaient d'une à trois années d'expérience et 20 % des embauches exigeaient plus de trois années d'expérience. Notons que plus de la moitié des employeurs n'exigeait aucune d'année d'expérience dans le domaine. Cela s'explique très certainement par le fait que certains cours et programmes de formation sont donnés à l'interne, par les institutions financières ou encore, par divers organismes, tels que l'Institut canadien des valeurs mobilières, l'Institut des fonds d'investissement du Canada ou encore l'Institut québécois de planification financière. Mentionnons aussi qu'il faut d'obtenir un certificat délivré par l'Autorité des marchés financiers (AMF) pour exercer la profession, à moins d'être membre d'un ordre professionnel qui a conclu une entente avec l'Autorité⁹².

Les employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête souhaitent principalement embaucher des personnes pouvant offrir un bon service à la clientèle et ayant des habiletés en vente et en négociation. La réussite d'une formation reliée à l'emploi et l'expérience dans le domaine ont aussi été mentionnées par les employeurs. D'autres qualités sont recherchées : capacité de

s'exprimer avec précision et logique, d'analyser et de résoudre des problèmes efficacement, bon jugement, sens des responsabilités, autonomie, flexibilité et apparence soignée. Les déplacements étant fréquents dans cette profession, l'accès à un véhicule peut être exigé. Le bilinguisme est parfois demandé⁹³.

FORMATION CONTINUE

Selon l'enquête menée auprès des employeurs, les difficultés de recrutement sont allées de pair avec les besoins en formation. En effet, les employeurs ont mentionné de grands besoins de formation pour 1 041 employés de cette profession, dont presque la totalité (98 %) était liée au domaine de la finance et des assurances. Les besoins les plus fréquemment cités sont l'acquisition de connaissances sur un sujet ou une discipline spécifique, une formation liée aux produits et services en plus d'une formation de service à la clientèle.

MATHÉMATICIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES (2161)

Les mathématiciens et les statisticiens font des recherches sur les théories mathématiques ou statistiques, élaborent des techniques mathématiques ou statistiques et les appliquent pour résoudre des problèmes relevant de la science, du génie, du commerce et des sciences sociales. Les actuaires appliquent les principes des mathématiques, de la statistique, des probabilités et de la théorie du risque pour évaluer l'incidence financière éventuelle de circonstances futures. Les mathématiciens, les statisticiens et les actuaires travaillent dans les universités, la fonction publique, les banques et les sociétés de fiducie, les compagnies d'assurance, les firmes d'experts-conseils en prestations de retraite, les associations professionnelles ou les firmes d'experts-conseils en sciences et en génie⁹⁴.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 3 200 personnes travaillaient comme mathématiciens, statisticiens ou actuaires en 2012.
- En 2006, 23 % des mathématiciens, statisticiens et actuaires travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 84 000\$ par année.
- En 2006, 91 % des mathématiciens, statisticiens et actuaires travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 60% habitaient à Montréal.

89 *Idem*.

90 Les programmes d'études (tous niveaux confondus) liés à cette profession sont : administration des affaires, information de gestion, et opérations bancaires et finance.

91 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

92 Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1114.shtml

93 *Idem*.

94 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiuebec.net/>

- Les femmes représentaient 40 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, seulement 6 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 91 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 27 % des travailleurs de cette profession en 2006⁹⁵.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 68 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession⁹⁶.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes de mathématiciens, statisticiens ou actuaires affichés a été de 19 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012⁹⁷.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Bien que les mathématiciens, statisticiens et actuaires interviennent dans des domaines bien précis, ils sont présents dans un grand nombre d'industries. Selon les données du recensement de 2006 pour la RMR de Montréal, environ 44 % d'entre eux travaillaient dans les services professionnels, scientifiques et techniques, 11 % dans l'administration publique et 24 % dans le secteur des assurances⁹⁸.

Au cours des dernières années, le nombre de mathématiciens, statisticiens et actuaires a augmenté de façon notable. Cette augmentation s'explique principalement par la diversification du champ d'intervention des actuaires et par la forte demande de produits statistiques, qui provient surtout des organismes publics et parapublics et, dans une moindre mesure, des services de sondages d'opinion publique et des centres de recherche privés. Du côté des actuaires, l'emploi a bénéficié de la diversification de leur champ d'intervention, mais aussi du développement de nouveaux produits et de services adaptés aux clientèles. Cette diversification s'est concrétisée autant à l'intérieur de leur domaine traditionnel d'intervention, soit les assurances et les régimes de retraite, que par l'émergence de nouveaux créneaux comme l'évaluation du risque dans le domaine du piratage informatique et le développement de produits adaptés aux besoins de la population vieillissante ou pour faire face aux inquiétudes en matière de santé. Les changements technologiques influencent aussi les perspectives dans cette profession, mais ils semblent

entraîner davantage d'effets positifs que négatifs pour l'emploi dans cette profession. Si la technologie permet d'effectuer des calculs plus rapidement, elle entraîne par contre la multiplication des possibilités d'analyses et d'interventions. Cette efficacité accrue explique sûrement en bonne partie l'importance de la diversification de leur champ d'intervention. Les perspectives d'emploi de chacune de ces spécialités peuvent donc varier considérablement⁹⁹.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives d'emploi par profession pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi de cette profession¹⁰⁰. Les débouchés proviendront essentiellement de l'augmentation de l'emploi et des postes qui seront libérés par les mathématiciens, les statisticiens et les actuaires qui accéderont à d'autres professions, notamment des postes de gestion en raison de leur formation et de leur expérience. Avec la scolarité adéquate, ils peuvent également occuper des postes d'enseignants, tant au niveau collégial qu'universitaire. Dans une moindre proportion, une partie des débouchés proviendra aussi des travailleurs qui prendront leur retraite. En effet, la proportion des mathématiciens, statisticiens et actuaires âgés de 45 à 54 ans est de 14 % en 2006, comparativement au quart pour l'ensemble des travailleurs de la RMR de Montréal¹⁰¹.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les résultats de l'enquête, sur l'ensemble des secteurs, environ 39 % des embauches liées à cette profession ont eu lieu dans le secteur de la finance et des assurances dans la RMR de Montréal, soit 64 embauches. Par contre, très peu de postes (10) ayant présenté des difficultés de recrutement ont été recensés dans le secteur par les employeurs interrogés. Il en est de même pour les besoins en formation : les employeurs ont relevé seulement 18 postes de mathématiciens, statisticiens ou actuaires du secteur de la finance et des assurances pour lesquels ils ont exprimé des besoins de formation, soit 16 % de l'ensemble des besoins recensés dans cette profession.

95 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

96 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

97 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

98 Données pour l'ensemble du Québec. Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2161.shtml

99 Données pour l'ensemble du Québec. Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2161.shtml

100 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

101 Statistique Canada, recensement de 2006.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Les débouchés seront accessibles en premier lieu aux nouveaux diplômés universitaires. Après avoir connu une croissance de 60 % entre 2001 et 2007, le nombre de diplômés, tous programmes confondus pour cette profession¹⁰², a connu depuis un recul de 10 %. Selon les données de l'enquête Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) pour l'ensemble du Québec, de 30 % à 50 % des diplômés du baccalauréat et de la maîtrise de la formation universitaire en mathématiques poursuivent leurs études près de deux ans après avoir obtenu leur diplôme. Cela s'explique par le haut degré de scolarisation nécessaire pour occuper ce type de poste.

D'autres débouchés pourront être pourvus par des immigrants qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession en 2006 (24 % comparativement à 33 % pour l'ensemble des professions de l'Île-de-Montréal) montre qu'elle demeure accessible à de nouveaux arrivants¹⁰³.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour accéder à un poste de mathématicien ou de statisticien, il faut habituellement être titulaire d'au moins un baccalauréat en mathématiques ou en statistiques. En ce qui concerne les actuaires, on leur demande habituellement de compléter un baccalauréat en actuariat, en mathématiques, en statistiques ou en recherches opérationnelles. Ils doivent également réussir une série d'examens de l'Institut canadien des actuaires et cumuler trois ans d'expérience dans le domaine de l'actuariat comme actuaire adjoint ou dans un poste connexe afin d'être reconnus par l'Institut. Selon l'enquête, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant l'enquête ont exigé un diplôme d'études universitaires dans 90 % des cas. Figurait également dans les critères d'embauche un certain nombre d'années d'expérience requises : d'une à trois années d'expérience dans 42 % des offres et plus de trois années d'expérience dans 39 % des offres.

Toujours dans l'enquête, certains employeurs ont mentionné rechercher chez leurs candidats une bonne capacité d'analyse et un bon jugement. Être minutieux,

avoir de l'entregent et avoir une compétence sur une technique de travail ou une tâche précise ont aussi été mentionnés par les employeurs. Plus précisément pour chacune des spécialisations, on demande des mathématiciens qu'ils aient un esprit logique et méthodique, en plus de posséder de grandes capacités d'abstraction et de concentration, et des aptitudes supérieures en analyse et en résolution de problèmes. Pour les statisticiens, on demande souvent que les candidats possèdent des aptitudes supérieures en analyse et en résolution de problèmes et de la facilité à communiquer, à vulgariser et à travailler en équipe. La rigueur, la minutie, l'esprit de synthèse et le sens de l'organisation sont les principales qualités recherchées. En ce qui a trait aux candidats pour des postes d'actuaires, ceux-ci doivent posséder le sens des affaires, une bonne capacité de concentration et de la facilité à communiquer et à travailler en équipe. Des connaissances en économie, en placement, en marketing et en gestion représentent des atouts pour accéder à cette spécialité et pour obtenir des promotions. Pour l'ensemble de ces spécialisations, une bonne connaissance de l'informatique et le bilinguisme sont souvent exigés¹⁰⁴.

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de cette enquête, relativement peu de réponses précises ont été obtenues à la question concernant les compétences à acquérir par les employés exerçant cette profession. Certains employeurs ont néanmoins mentionné un besoin de formation liée à la connaissance des produits d'assurance, à la gestion de projet, à l'évaluation du personnel et l'utilisation d'outils informatiques comme les bases de données ou la suite Office.

6.2 PROFESSIONS EXIGEANT UNE FORMATION TECHNIQUE

EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES (1233)

Les experts en sinistres examinent les circonstances qui entourent les sinistres et déterminent la valeur des pertes ou des dommages couverts par les polices d'assurance. Ils travaillent dans les services des réclamations des compagnies d'assurance ou comme experts indépendants. Les rédacteurs sinistres examinent les

¹⁰² Les disciplines d'études (tous niveaux confondus) liés à cette profession sont : actuariat, démographie, mathématiques, mathématiques appliquées et probabilités et statistiques.

¹⁰³ Données pour l'ensemble du Québec. Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2161.shtml

¹⁰⁴ Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/2161.shtml

demandes d'indemnisation et autorisent les paiements. Ils travaillent au siège social ou dans des succursales des compagnies d'assurance¹⁰⁵.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 2 200 personnes travaillaient comme experts en sinistres ou rédacteurs en sinistres en 2012.
- En 2006, 89 % des experts en sinistres et rédacteurs en sinistres travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 48 000 \$ par année.
- En 2006, 77 % des experts en sinistres et des rédacteurs en sinistres travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 38 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 58 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 47 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 28 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 17 % des travailleurs de cette profession en 2006¹⁰⁶.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 6 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession¹⁰⁷.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes d'experts en sinistres et de rédacteurs en sinistres affichés a été de 126 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹⁰⁸.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre d'experts en sinistres et rédacteurs en sinistres a augmenté de façon notable. Cette augmentation s'explique par la croissance du marché des assurances de dommages, surtout dans le domaine des assurances de dommages IARD (incendies, automobiles et risques divers). L'évolution de l'emploi dans cette profession dépend donc beaucoup des tendances qui influencent ce marché, mais aussi des changements technologiques et du rôle des experts en sinistres et rédacteurs sinistres dans cette industrie. Le développement de bases de données informatiques de plus en plus complètes a surtout eu un impact sur les professions administratives de base, mais a peu touché les experts en sinistres et rédacteurs en sinistres. Cette informatisation permet peut-être d'accélérer leur travail, mais leurs tâches d'enquête, de visites des lieux des

sinistres et de rédaction exigent tout de même beaucoup de travail difficilement compressible par des changements technologiques. C'est pourquoi le nombre d'experts en sinistres et de rédacteurs en sinistres tend à augmenter plus rapidement que le nombre d'emplois total dans ces industries. Compte tenu de ces tendances, on prévoit que le nombre d'experts en sinistres et de rédacteurs en sinistres augmentera de façon notable au cours des prochaines années¹⁰⁹.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré pour cette profession. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi dans cette profession¹¹⁰. Les débouchés proviendront en premier lieu des postes qui seront libérés par les experts en sinistres et rédacteurs en sinistres qui prendront leur retraite, mais aussi de l'augmentation de l'emploi. En effet, alors que 14 % des travailleurs de cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2006, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient 25 % des travailleurs de la profession, une proportion égale à celle pour l'ensemble des professions dans la RMR de Montréal. Par ailleurs, quelques postes deviendront vacants en raison de promotions à des postes de gestion.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Dans les 12 mois précédant l'enquête, 363 experts en sinistres et rédacteurs sinistres ont été embauchés dans l'ensemble des professions, dont 290 dans le secteur de la finance et des assurances. Bien que les difficultés de recrutement semblent plutôt modérées selon les résultats de l'enquête, les besoins en formation liés à cette profession sont non négligeables. En effet, les employeurs ont mentionné des besoins en formation pour 743 experts en sinistres et rédacteurs sinistres pour la RMR de Montréal, et 92 % de ces mentions appartiennent au secteur de la finance et des assurances.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Ces débouchés étaient habituellement accessibles aux personnes qui avaient de l'expérience dans le domaine des assurances, des courtiers, par exemple. Ce qui explique d'ailleurs que cette profession comptait en

105 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

106 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

107 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

108 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

109 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1233.shtml

110 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

2006 très peu de jeunes âgés de moins de 25 ans (6 % par rapport à 14 % dans l'ensemble des professions)¹¹¹. Suite à l'entrée en vigueur de la Loi sur la distribution de produits et services financiers à la fin des années 1990, les caractéristiques du bassin de main-d'œuvre se sont modifiées de manière importante. Si le DEC en conseil en assurances et en services financiers représente un atout, il n'est pas obligatoire pour exercer cette profession. Les candidats à cette profession doivent cependant satisfaire aux exigences de l'Autorité des marchés financiers (AMF).

La proportion d'experts en sinistres et rédacteurs en sinistres qui sont titulaires d'un diplôme d'études post-secondaires est passée de 57 % à 76 % entre 1991 et 2006¹¹². Face à ce changement important dans les conditions d'accès à cette profession, un nombre de plus en plus important d'employeurs éprouvent des difficultés à embaucher des candidats. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de constater que la situation sur le marché du travail des diplômés du DEC en conseil en assurances et en services financiers est habituellement excellente, selon les données de l'enquête Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Quoiqu'important, le bassin de main-d'œuvre formé des diplômés de ce DEC a été depuis cinq ans en moyenne six fois plus petit que celui formé par les diplômés des attestations d'études collégiales (AEC) liées au DEC en conseil en assurances et en services financiers. Si la situation sur le marché du travail de ces diplômés est un peu moins bonne que celle des diplômés du DEC, comme en témoigne le taux de chômage plus élevé, elle demeure tout de même satisfaisante. Dans la RMR de Montréal, le nombre d'inscriptions au DEC en conseil en assurances et en services financiers est passé de 15 étudiants lors de la création du programme en 2002 à 151 étudiants inscrits en 2011-2012. Toutefois, la diplomation demeure faible (31 finissants en 2011-2012)¹¹³.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour devenir expert en sinistres, il faut obtenir un certificat de l'Autorité des marchés financiers (AMF). Pour ce faire, il faut posséder la formation scolaire pertinente, réussir les examens de l'AMF et faire un stage. Les examens diffèrent en fonction des domaines

(sinistres d'entreprises ou de particuliers). La formation minimale pour avoir accès aux examens de l'AMF est d'avoir obtenu un diplôme d'études collégiales (DEC) de n'importe quelle discipline ou de posséder un diplôme d'études secondaires (DES) combiné à un certain nombre d'années d'expérience en assurances de dommages. Une attestation d'études collégiales (AEC) en assurances de dommages ou une attestation de réussite des examens du programme associé (AIAC) de l'Institut d'assurance du Canada sont aussi acceptées¹¹⁴.

Selon les résultats de l'enquête, les employeurs ayant procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la période de collecte des données ont exigé un diplôme d'études collégiales dans 48 % des cas et un diplôme d'études secondaires dans 35 % des cas. Ces chiffres reflètent bien la situation décrite précédemment pour l'ensemble du Québec, puisque les employeurs ont mentionné en plus grande proportion un besoin pour des diplômés de niveau collégial (AEC et DEC). Les diplômes universitaires pertinents représentent un atout important pour obtenir une promotion dans un poste de supervision ou de gestion, mais en 2006, seulement 28 % des travailleurs dans cette profession en possédait un¹¹⁵. Les critères d'embauche des employeurs requéraient aussi un certain nombre d'années d'expérience puisque 35 % des employeurs demandaient plus de trois ans d'expérience et 18 % d'une à trois années. Le quart des employeurs ne demandaient aucune année d'expérience lors de l'embauche.

De plus, les employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête souhaitent principalement embaucher des personnes ayant une connaissance des produits d'assurance et détenant un certificat ou permis de courtier délivré par l'Autorité des marchés financiers. En effet, les experts en sinistres et rédacteurs en sinistres doivent connaître parfaitement les classes d'assurances. Ils doivent aussi posséder de solides notions sur le Code civil, la Loi sur les assurances, la Loi sur les assurances automobiles et la Loi sur la distribution de produits et services financiers. Avoir une bonne capacité d'analyse et un bon jugement ont également été énoncés par des employeurs. Les employeurs ont aussi souligné l'importance du bilinguisme comme critère d'embauche, critère qui est d'ailleurs l'une des principales difficultés de recrutement.

111 Statistique Canada, recensement de 2006.

112 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1233.shtml

113 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

114 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1233.shtml

115 Statistique Canada, recensement de 2006.

FORMATION CONTINUE

La connaissance des produits d'assurance et une mise à jour des connaissances finances, comptabilité, assurances sont des compétences à prioriser, de même que la connaissance et l'expérience liées à une technique de travail selon les employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête.

ASSUREURS (1234)

Les assureurs étudient et évaluent les demandes d'assurance afin de déterminer les risques à couvrir et de fixer les primes ainsi que l'étendue des couvertures en fonction des politiques de la compagnie. Les assureurs travaillent au siège social et dans les succursales des compagnies d'assurance¹¹⁶.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Moins de 1 500 personnes travaillaient comme assureurs en 2012.
- En 2006, 91 % des assureurs travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 52 000 \$ par année.
- En 2006, 81 % des assureurs travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 46 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 71 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 35 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 41 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 17 % des travailleurs de cette profession en 2006¹¹⁷.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 8 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession¹¹⁸.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes d'assureurs affichés a été de 92 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹¹⁹.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre d'assureurs a augmenté de façon importante. Cette augmentation s'explique par les tendances qui influencent le marché

des assurances, tant celles de personnes que celles de dommages, ainsi que par l'implantation de changements technologiques. Notons que cette profession est moins désavantagée que d'autres professions de cette industrie par les changements technologiques et par la croissance de l'utilisation d'Internet. Ces développements toucheront principalement les professions administratives de base, mais peu les assureurs. Par ailleurs, l'utilisation accrue d'Internet pour magasiner des produits d'assurance individuelle fait en sorte que les consommateurs passent moins de temps avec les agents et courtiers et plus avec les assureurs. L'apparition de nouveaux créneaux d'intervention dans le marché de l'assurance de biens personnels et commerciaux, comme le domaine informatique, fournit de bonnes possibilités du côté de l'assurance, par exemple en ce qui a trait aux enjeux de trafic et de vol de données informatiques. L'augmentation de la productivité générée par les changements technologiques pourrait toutefois limiter la croissance de l'emploi dans cette industrie. Par ailleurs, le créneau de l'assurance responsabilité (en assurance de dommages) est celui qui a le plus progressé depuis 1985. De même, le marché des assurances de personnes a bénéficié au cours des dernières années de la croissance des dépenses privées pour les services de santé. Cette tendance sera renforcée par le vieillissement de la population qui offrira de bonnes possibilités de croissance pour les assurances de personnes au cours des prochaines années. L'ajout de services adaptés à la demande des clients, comme ceux offerts aux travailleurs autonomes, permettra également d'appuyer la croissance dans ce domaine. En somme, on prévoit que le nombre d'assureurs devrait continuer à augmenter de façon notable au cours des prochaines années¹²⁰.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré pour cette profession. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi de cette profession¹²¹. Les débouchés proviendront essentiellement de la croissance de l'emploi et des postes qui seront libérés par les assureurs qui prendront leur retraite. En effet, en 2006, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient 29 % des travailleurs de la profession, soit

116 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

117 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

118 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

119 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

120 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1234.shtml

121 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

une proportion plus élevée que la moyenne de l'ensemble des travailleurs de la RMR de Montréal (25 %) ¹²². Dans une moindre mesure, quelques postes deviendront vacants en raison de promotions à des postes de gestion.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

On constate qu'au cours des 12 mois précédant l'enquête, 400 assureurs ont été embauchés par des employeurs du secteur de la finance et des assurances. Cette profession a été retenue non pas en raison des difficultés de recrutement, puisque celles-ci sont relativement faibles selon l'enquête menée, mais bien en raison des grands besoins de formation notés par les employeurs. En effet, 767 besoins de formation ont été mentionnés pour des assureurs dans le secteur de la finance et des assurances. Le rehaussement des exigences pour accéder à des postes d'assureurs, les développements technologiques et la multiplication des produits d'assurance sont des facteurs qui peuvent influencer ces besoins élevés.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre de finissants pour le programme conseil en assurances et en services financiers offert au niveau collégial était de 31 en 2011-2012 selon les données du MELS pour la RMR de Montréal. Quoique plus important au niveau provincial, le bassin de main-d'œuvre formé par les diplômés de ce DEC a été depuis cinq ans en moyenne six fois plus petit que celui formé par les diplômés des attestations d'études collégiales (AEC) liées au DEC conseil en assurances et en services financiers. En effet, le nombre de finissants de l'AEC lié était de 2 897 dans la RMR de Montréal en 2010-2011. Si la situation sur le marché du travail des diplômés de l'AEC est un peu moins bonne que celle des diplômés du DEC en raison d'un taux de chômage plus élevé, elle demeure tout à fait satisfaisante ¹²³. Selon les données de l'enquête Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (pour l'ensemble du Québec), moins de 10 % des diplômés de ce DEC (promotions de 2007 à 2010) travaillant dans des emplois en rapport avec leur formation occupaient des postes d'assureurs.

Les débouchés seront accessibles essentiellement aux personnes qui ont de l'expérience dans le domaine des assurances, des courtiers, par exemple. Les diplômés qui possèdent la formation exigée auront aussi accès

à ces débouchés, mais devront en général acquérir de l'expérience dans d'autres postes du domaine de l'assurance ¹²⁴. Cela explique d'ailleurs pourquoi cette profession comptait en 2006 peu de jeunes âgés de moins de 25 ans (4 % par rapport à 14 % pour l'ensemble des professions).

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour les assureurs, un diplôme d'études secondaires et une expérience de l'assurance sont habituellement exigés. Cette expérience peut parfois être compensée par un diplôme d'études collégiales (DEC) en conseil en assurances et en services financiers, une AEC qui lui est associée ou un diplôme universitaire. D'après les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont fait des embauches au cours des 12 mois précédant l'enquête ont exigé dans 47 % des cas un diplôme d'études collégiales et un diplôme d'études universitaires dans 24 % des cas. Dans 16 % des cas, ils exigeaient un diplôme d'études secondaires et dans 14 % des cas, ils ont mentionné la catégorie « autres ». Ce dernier cas peut faire référence à des programmes de formation offerts par des organismes indépendants, comme l'Institut d'assurance du Canada ou son équivalent provincial. Les employeurs demandaient également dans une forte proportion un certain nombre d'années d'expérience. En effet, 60 % des embauches exigeaient d'une à trois années d'expérience et 31 % requéraient plus de trois années d'expérience.

Toujours selon les réponses obtenues lors de l'enquête, les principales compétences requises pour exercer la profession sont reliées à la connaissance des produits d'assurance. Avoir une bonne capacité d'analyse et un bon jugement, avoir des compétences en mathématiques et des connaissances ou de l'expérience concernant une technique de travail ont aussi été mentionnées comme critères d'embauche. De plus, les employeurs recherchent des candidats qui maîtrisent les logiciels de bases de données. De bonnes connaissances en sciences de la santé constituent un atout. Le bilinguisme est généralement essentiel ¹²⁵.

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de l'enquête, très peu de réponses précises ont été obtenues à la question concernant les compétences à acquérir par les employés exerçant cette profession. Néanmoins, certains employeurs ont

¹²² Statistique Canada, recensement de 2006.

¹²³ Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1234.shtml

¹²⁴ *Idem*.

¹²⁵ Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1234.shtml

énoncé des besoins de formation comme la connaissance des produits d'assurance et la connaissance de logiciels liés à la profession.

ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS (1235)

Les estimateurs et les évaluateurs déterminent la valeur de terrains, d'entreprises, de domaines et d'autres biens immobiliers, à des fins de vente, d'achat, d'imposition ou d'aliénation des actifs. Les évaluateurs déterminent également la valeur des biens personnels et des articles ménagers. Les estimateurs, les experts en évaluation et les évaluateurs travaillent pour des organismes gouvernementaux, des sociétés immobilières et d'autres compagnies du secteur privé ou ils peuvent être des travailleurs autonomes¹²⁶.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Moins de 1 500 personnes travaillaient comme estimateur ou évaluateur en 2012.
- En 2006, 11 % des estimateurs et évaluateurs travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 53 000 \$ par année.
- En 2006, 64 % des estimateurs et évaluateurs travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 38 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 30 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 35 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 53 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient seulement 19 % des travailleurs de cette profession en 2006¹²⁷.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes des estimateurs et évaluateurs affichés a été de 109 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹²⁸.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs

d'emploi dans cette profession¹²⁹. La demande devrait provenir de la croissance de l'emploi pour cette profession, mais également de la demande pour combler les départs à la retraite. En effet, la proportion des estimateurs et les évaluateurs âgés de 45 à 54 ans étaient de 27 % en 2006, soit légèrement plus élevée que pour l'ensemble des professions de la RMR de Montréal (25 %) ¹³⁰.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon les résultats de l'enquête, sur l'ensemble des secteurs, environ 91 % des embauches liées à cette profession ont eu lieu dans le secteur de la finance et des assurances. Au cours des 12 mois précédant l'enquête, les employeurs ont cherché à embaucher 96 estimateurs ou évaluateurs¹³¹. Peu de difficultés de recrutement ont été soulignées, mais la majorité de celles-ci (80 %) sont liées au secteur. Cette profession a donc été retenue non pas en raison des difficultés de recrutement, mais plutôt en raison des besoins en formation notés par les employeurs. En effet, les employeurs ont exprimé des besoins de formation pour 203 postes d'estimateurs et d'évaluateurs dans le secteur de la finance et des assurances (207 mentions pour l'ensemble des secteurs).

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

En 2011, c'était un peu plus de 400 finissants qui graduaient dans l'un ou l'autre des trois programmes de formation liés à cette profession, une augmentation annuelle moyenne de 10 % par rapport à 2001 pour la RMR de Montréal¹³².

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Un diplôme d'études collégiales, un diplôme d'études professionnelles ou une attestation de spécialisation professionnelle sont généralement demandés pour exercer cette profession. Cette formation doit souvent être combinée à plusieurs années d'expérience dans un poste connexe. Plusieurs années d'expérience en tant qu'agent immobilier, agent des droits de passage ou administrateur d'immeubles sont habituellement exigées des évaluateurs immobiliers qui peuvent aussi devoir être agréés comme évaluateurs résidentiels au

126 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi-quebec.net/>

127 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

128 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

129 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

130 Statistique Canada, recensement de 2006.

131 Les données pour cette profession sont imprécises car seulement un faible nombre d'employeurs liés à cette profession ont participé à cette enquête.

132 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

Canada. Au Québec, l'appartenance à l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec (OEAQ) est obligatoire pour utiliser le titre d'évaluateur agréé/évaluatrice agréée¹³³.

D'après les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont fait des embauches au cours des 12 mois précédant la collecte des données ont exigé un diplôme d'études universitaires dans 63 % des cas, un diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP) dans 19 % des cas et un diplôme d'études collégiales (DEC) dans 18 % des cas. 68 % des employeurs n'exigeaient pas d'années d'expérience. Par ailleurs, 19 % des embauches exigeaient d'une à trois années d'expérience et 13 % des embauches plus de trois années.

Toujours selon les réponses obtenues lors de l'enquête, les principales compétences requises pour exercer la profession sont liées à la connaissance de la discipline. Avoir une bonne capacité d'analyse, un bon jugement et avoir des aptitudes en mathématiques ont aussi été mentionnés par les employeurs. Les employeurs ont également souligné que leurs difficultés de recrutement étaient souvent liées à la recherche de compétences comme la débrouillardise, l'autonomie et le sens de l'initiative, en plus d'aptitudes pour le travail d'équipe.

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de cette enquête, relativement peu de réponses ont été obtenues à la question concernant les compétences à acquérir par les employés exerçant cette profession. Néanmoins, certains employeurs ont énoncé le besoin de mettre à jour les techniques ou connaissances liées à la profession comme la connaissance du code du bâtiment ou de logiciels ou outils reliés.

COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS (1434)

Les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers rassemblent, traitent et tiennent à jour les renseignements bancaires et ceux portant sur les assurances, et d'autres questions financières. Ils travaillent dans des banques, des sociétés de crédit, des compagnies d'assurance privées ou publiques, des sociétés de placement et d'autres établissements financiers des secteurs public et privé¹³⁴.

133 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

134 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 4 600 personnes travaillaient comme commis de banque, d'assurance et autres services financiers en 2012.
- En 2006, 90 % des commis de banque, d'assurance et autres services financiers travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 42 000 \$ par année.
- En 2006, 84 % des commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 52 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 77 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 35 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 28 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 24 % des travailleurs de cette profession en 2006¹³⁵.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 97 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession¹³⁶.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes de commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers affichés a été de 222 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹³⁷.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera faible. Le taux de chômage étant modéré en 2011, les perspectives d'emploi par profession pour la RMR de Montréal seront donc acceptables pour les chercheurs d'emploi¹³⁸. Les débouchés proviendront en premier lieu des départs à la retraite et le roulement interne, comme l'accès à des postes plus élevés. En effet, la proportion des commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers âgés de 45 à 54 ans était de 27 % en 2006, comparativement au quart pour l'ensemble des travailleurs de la RMR de Montréal¹³⁹. La croissance de l'emploi affectera assez peu cette profession.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

135 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

136 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

137 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal

138 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

139 Statistique Canada, recensement de 2006.

Au cours des 12 mois précédant l'enquête, on estime à 570 le nombre d'embauches de commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers dans le secteur de la finance et des assurances, ce qui représente 89 % des embauches effectuées pour cette profession. On recense cependant très peu de difficultés de recrutement pour cette profession, soit 38 postes pour lesquels les employeurs du secteur ont éprouvé des difficultés de recrutement. Les besoins en formation ont toutefois été plus importants, puisque 213 besoins ont été relevés par les employeurs dans le secteur de la finance et des assurances.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Le nombre de diplômés pour le diplôme d'études collégiales lié à cette profession (conseil en assurances et en services financiers) s'élevait à 31 en 2010-2011 pour la RMR de Montréal. Les inscriptions ont connu une croissance annuelle moyenne de 16 % depuis la création du programme en 2002 pour ensuite diminuer légèrement en 2009 et se stabiliser à 151 inscriptions en 2010-2011¹⁴⁰.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour accéder à cette profession, on exige habituellement un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'études collégiales en administration des affaires ou en conseil en assurances et en services financiers. Une formation en cours d'emploi et des cours ou des programmes à court terme propres à l'établissement financier peuvent aussi être exigés¹⁴¹. Selon les résultats de l'enquête, les employeurs qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la période de collecte ont exigé un diplôme d'études collégiales dans 51 % des cas et un diplôme d'études secondaires dans 26 % des cas. Les critères d'embauche demandaient également dans plus de la moitié des cas (52 %) d'une à trois années d'expérience alors que dans 24 % des cas, les employeurs ne demandaient aucune expérience. Dans 17 % des cas toutefois, ils exigeaient plus de trois années d'expérience. Les exigences quant à l'expérience sont donc assez partagées pour cette profession.

Selon les employeurs interrogés dans le cadre de cette enquête, une aptitude au service à la clientèle, le bilinguisme et la connaissance de l'informatique en général, et de la suite Office spécifiquement, sont essentiels pour occuper ce poste.

140 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

141 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiuebec.net/>

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de cette enquête, relativement peu de réponses ont été obtenues à la question concernant les compétences à acquérir par les employés exerçant cette profession. Certains employeurs ont tout de même mentionné que des connaissances de base en informatique et des connaissances liées aux produits d'assurance comme étant des compétences à acquérir par les employés.

AGENTS ET COURTIER D'ASSURANCE (6231)

Les agents et les courtiers d'assurance vendent de l'assurance vie, de l'assurance automobile, de l'assurance sur les biens, de l'assurance maladie et d'autres types d'assurance à des particuliers, des entreprises et des établissements publics. Les agents d'assurance travaillent dans des compagnies d'assurance ou travaillent comme représentant indépendant de certaines compagnies d'assurance. Les courtiers d'assurance travaillent dans des compagnies de courtage ou peuvent être associés à d'autres courtiers ou être propriétaires uniques¹⁴².

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 7 300 personnes travaillaient comme agents ou courtiers d'assurance en 2012 dans l'ensemble du Québec.
- En 2006, 96 % des agents et courtiers d'assurance travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 50 000\$ par année.
- En 2006, 69 % des autres agents financiers travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 46 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 54 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 42 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 34 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 27 % des travailleurs de cette profession en 2006¹⁴³.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 15 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession¹⁴⁴.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes

142 Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploiuebec.net/>

143 Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

144 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

d'agents et courtiers d'assurance affichés a été de 714 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹⁴⁵.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Le nombre d'agents et de courtiers d'assurance est resté relativement stable au cours des dernières années. L'évolution de l'emploi dans cette profession dépend principalement des tendances dans l'industrie de l'assurance et des changements technologiques. Malgré le bon niveau de croissance du marché des assurances, l'informatisation des procédures reliées à l'émission des polices et à l'établissement des grilles de paiement réduit tout de même les possibilités d'augmentation de l'emploi dans cette profession.

Plus spécifiquement, le marché des assurances de dommages IARD (incendie, accidents et risques divers) présente de bonnes perspectives et devrait continuer de croître au cours des prochaines années. Ce secteur dépend principalement de l'évolution du parc automobile, mais aussi des développements informatiques. Le marché des assurances de personnes a également bénéficié au cours des dernières années de la croissance des dépenses privées pour les services de santé. Le vieillissement de la population offrira donc de bonnes possibilités de croissance pour les assurances de personnes au cours des prochaines années. De plus, l'offre de produits adaptés aux besoins des différentes clientèles représente un nouveau créneau qui pourra stimuler la croissance du marché des assurances de personnes au cours des prochaines années.

Ce qui pourrait toutefois ralentir la croissance, ce sont les changements technologiques et organisationnels. En effet, de plus en plus de consommateurs utilisent Internet pour s'informer sur les produits d'assurance individuelle et lorsqu'ils arrivent chez leurs agents et courtiers, ils ont déjà une bonne idée des produits qu'ils veulent. Ils passent donc moins de temps avec les agents et les courtiers. En outre, ce type de consommateurs est plus difficile à fidéliser. Ajouté à cela, il existe une forte croissance des assureurs directs qui font affaire directement avec les consommateurs plutôt que de passer par l'intermédiaire des courtiers. Ces facteurs favorisent d'autres professions (comme les assureurs) au détriment des agents et courtiers d'assurance. Compte tenu de toutes ces tendances, le nombre d'agents et courtiers d'assurance devrait demeurer assez stable au cours des prochaines années¹⁴⁶.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré pour cette profession. Le taux de chômage étant faible en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc favorables pour les chercheurs d'emploi de cette profession¹⁴⁷. Les débouchés proviendront essentiellement des postes qui seront libérés par les agents et courtiers d'assurance qui prendront leur retraite. En effet, alors que 19% des travailleurs de cette profession étaient âgés de 55 ans et plus en 2006, 29% étaient âgés de 45 à 54 ans, soit une proportion plus élevée que la moyenne de l'ensemble des professions de la RMR de Montréal¹⁴⁸. D'autres postes seront rendus vacants en raison de la réorientation des agents et courtiers d'assurance vers d'autres professions ou l'obtention de promotion à des postes de gestion.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Selon l'enquête, les employeurs ont engagé 937 agents ou courtiers d'assurance à l'échelle de la RMR de Montréal dans l'année précédant la collecte des données. On recense 276 postes pour lesquels les employeurs ont éprouvé des difficultés de recrutement, ce qui est très élevé par rapport au nombre d'embauches. Il faut cependant nuancer ce constat. La demande de personnel dans cette profession ne signifie pas pour autant que la demande des consommateurs est plus grande, mais bien qu'il existe des besoins constants pour cette profession. En contrepartie, les employeurs ont mentionné relativement peu de besoins en formation : 113 agents ou courtiers auraient besoin d'acquies de nouvelles compétences, selon les employeurs. Toutefois, une faible proportion de ces besoins est liée à des emplois dans le secteur de la finance et des assurances, soit seulement 16 %.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Les débouchés sont accessibles en premier lieu aux personnes qui satisfont aux exigences de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et, dans une moindre mesure, aux agents et courtiers expérimentés qui se trouvent en situation de chômage. En effet, malgré l'absence de croissance dans ce domaine au cours des dernières années, le taux de chômage est demeuré très faible dans cette profession, même si le nombre de bénéficiaires de l'assurance-emploi est toujours en 2011 plus

145 Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

146 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/6231.shtml

147 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

148 Statistique Canada, recensement de 2006.

élevé qu'avant la récession de 2008-2009¹⁴⁹. Un certain nombre de débouchés devraient être pourvus par des immigrants qui satisfont aux exigences des employeurs. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession en 2006 était près de la moyenne (27 % par rapport à 33 % dans l'ensemble des professions sur l'île-de-Montréal).

Un diplôme d'études secondaires est habituellement suffisant pour exercer cette profession, mais le diplôme d'études collégiales (DEC) en conseil en assurances et en services financiers représente un atout. Depuis sa création en 2002, les inscriptions à ce programme dans la RMR de Montréal ont monté en flèche, à un rythme annuel moyen de 24 %. En 2010-2011, le nombre de diplômés était de 31 étudiants, soit presque le triple de la première cohorte de 2004-2005¹⁵⁰. Les données de la Relance au collégial pour les diplômés du DEC en conseil en assurances et en services financiers montrent que 72,6 % des personnes diplômées visées par l'enquête étaient en emploi en 2011, comparative-ment à 58,6 % en 2009 : une hausse de 24 %¹⁵¹. Il n'est donc pas étonnant de constater que la situation sur le marché du travail des diplômés de ce programme est généralement excellente.

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour devenir agent ou courtier d'assurance, il faut d'abord obtenir un certificat de l'Autorité des marchés financiers (AMF). Pour ce faire, il faut posséder la formation scolaire pertinente, réussir les examens de l'AMF et faire un stage. La formation et les examens diffèrent toutefois selon la discipline (assurance de personnes, assurance collective de personnes ou assurance de dommages) et la catégorie (assurance de dommages de particuliers ou d'entreprises, régimes d'assurance collective ou de rentes collectives). Pour avoir accès aux examens de l'AMF, il faut posséder minimalement un diplôme d'études collégiales, un diplôme d'études secondaires et quatre ans d'expérience en assurance ou une attestation d'études collégiales (AEC) en assurance. Le DEC en conseil en assurances et en services financiers et les AEC qui lui sont associées (par exemple

l'AEC en assurance de dommages ou l'AEC en conseil en services financiers et en sécurité financière) représentent un atout, puisqu'ils préparent bien les candidats à l'examen de l'AMF. Le baccalauréat en administration, option assurance est également accepté comme formation minimale. Les diplômes universitaires pertinents représentent un atout important pour obtenir une promotion dans un poste de supervision ou de gestion¹⁵².

D'après les résultats de l'enquête, une forte proportion des employeurs (76 %) qui ont procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant celle-ci, a exigé un diplôme d'études collégiales. Par ailleurs, dans 8 % des cas, ils ont demandé un diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP) et dans 7 % des cas un diplôme d'études secondaires. Les employeurs demandaient également d'une à trois années d'expérience dans 29 % des cas et plus de trois années dans 28 % des cas. Aucune expérience n'était toutefois demandée dans 43 % des embauches.

Les employeurs interrogés dans le cadre de l'enquête ont mentionné qu'ils souhaitaient embaucher des personnes possédant un certificat ou un permis de courtier délivré par l'Autorité des marchés financiers (AMF). Le bilinguisme était aussi très fréquemment requis. C'est d'ailleurs la compétence professionnelle exigée le plus souvent par les employeurs pour les postes difficiles à combler. Avoir des connaissances de base en informatique et le sens du service à la clientèle ont également été soulignés par les employeurs. De plus, ceux-ci recherchent des candidats qui connaissent bien les produits et les services offerts par les sociétés d'assurance. L'autonomie, la motivation, la disponibilité, la capacité d'écouter, de communiquer et de négocier et l'aptitude pour le travail d'équipe sont les principales qualités recherchées¹⁵³.

FORMATION CONTINUE

Les compétences à acquérir concernent principalement la connaissance des produits d'assurance. Un perfectionnement des connaissances, le développement de compétences en service à la clientèle et l'obtention de diplômes ou de certificats liés à cette profession ont aussi été mentionnés par les employeurs comme besoins de formation.

149 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/6231.shtml

150 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

151 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *La relance au collégial – 2011, La situation d'emploi des personnes diplômées*, [en ligne], http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/publications/publications/SICA/DRSI/Relance_CcollegialFormTech2011_f.pdf

152 Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/6231.shtml

153 *Idem*.



6.3 PROFESSIONS EXIGEANT UNE FORMATION PROFESSIONNELLE OU TECHNIQUE

COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ (1431)¹⁵⁴

Les commis à la comptabilité et le personnel assimilé calculent, préparent et traitent des factures, des comptes fournisseurs et des comptes clients, des budgets et d'autres registres financiers conformément aux procédures établies. Ils travaillent dans les secteurs privé et public¹⁵⁵.

QUELQUES STATISTIQUES POUR LA RMR DE MONTRÉAL

- Environ 22 300 personnes travaillaient comme commis à la comptabilité et personnel assimilé en 2012.
- En 2006, 7 % des commis à la comptabilité et personnel assimilé travaillaient dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location.
- En 2006, leur revenu moyen était de 37 000 \$ par année.

¹⁵⁴ Selon les données de l'enquête, cette profession présente peu de difficultés de recrutement et peu de besoins de formation dans le secteur de la finance et de l'assurance. Nous l'avons toutefois pris en considération en raison du taux de croissance de la profession et les besoins futurs.

¹⁵⁵ Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi Quebec.net/>

- En 2006, 65 % des commis à la comptabilité et personnel assimilé travaillaient à Montréal dans la RMR tandis que seulement 42 % habitaient à Montréal.
- Les femmes représentaient 83 % de l'emploi dans cette profession en 2006.
- En 2006, 42 % des travailleurs détenaient une formation professionnelle ou technique et 25 % une formation universitaire (un certificat ou plus).
- Les immigrants représentaient 29 % des travailleurs de cette profession en 2006¹⁵⁶.
- En moyenne annuelle, entre 2007 et 2011, 182 nouveaux arrivants déclaraient appartenir à cette profession¹⁵⁷.
- Selon Placement en ligne, le nombre de postes affichés de commis à la comptabilité et personnel assimilé a été de 3 088 entre le 1^{er} avril 2011 et le 31 mars 2012¹⁵⁸.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES

Au cours des dernières années, le nombre de commis à la comptabilité a augmenté de façon notable. Cette augmentation s'explique par l'évolution de la conjoncture économique, par l'informatisation des

¹⁵⁶ Pour la région de Montréal uniquement. Les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de la RMR de Montréal.

¹⁵⁷ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

¹⁵⁸ Pour l'ensemble des cinq régions de la RMR de Montréal.

activités comptables et par l'organisation et la diversification des tâches du personnel administratif. Puisque les services comptables sont présents dans toutes les industries, le premier facteur qui influence l'évolution de l'emploi dans cette profession est la conjoncture économique. Lorsque l'activité économique est en croissance, la demande en services de comptabilité croît au même rythme. Après une année difficile en raison de la récession en 2009, les services comptables devraient bénéficier d'une croissance modeste. L'informatisation de la comptabilité et la disponibilité de logiciels toujours plus performants auraient pu avoir un impact sur la croissance de l'emploi dans les services comptables, ce qui ne fut pas le cas. Ces outils permettent aux commis à la comptabilité de réaliser plus rapidement les tâches traditionnelles de comptabilité. Maintenant qu'elle est bien établie, l'informatisation devrait moins influencer l'emploi dans cette profession au cours des prochaines années. Toutefois, la crise de confiance des investisseurs, des consommateurs et des instances réglementaires au sujet de l'exactitude des états financiers des entreprises pourrait générer une croissance de la demande en documents comptables et ainsi favoriser l'emploi dans cette profession. Parallèlement, on assiste depuis quelques années à une grande diversification des tâches du personnel administratif et, en conséquence, au décloisonnement des fonctions attribuées historiquement à des professions spécifiques. Par souci d'efficacité et visant toujours plus de flexibilité dans l'organisation du travail, les employeurs recherchent des employés qui possèdent les compétences nécessaires à l'accomplissement de plusieurs tâches. Cela a pour effet de rendre l'évolution de l'emploi du personnel de bureau par profession spécifique de plus en plus difficile à suivre, car une même personne peut effectuer des tâches qu'elle n'était pas traditionnellement portée à faire. Néanmoins, selon les données dont nous disposons, il est clair que cette profession a bénéficié de ces mouvements au détriment des autres professions administratives, telles les secrétaires. Même en tenant compte de l'incertitude générée par la diversification des tâches du personnel administratif, ces tendances semblent dans l'ensemble positives pour les commis à la comptabilité. En conséquence, on prévoit que le nombre de commis à la comptabilité augmentera de façon notable au cours des prochaines années¹⁵⁹.

Selon les perspectives d'emploi par profession d'Emploi-Québec, le taux de demande de la main-d'œuvre entre 2011 et 2016 sera modéré. Le taux de chômage étant modéré en 2011, les perspectives pour la RMR de Montréal seront donc acceptables pour les chercheurs d'emploi de cette profession¹⁶⁰. La demande devrait surtout provenir de la croissance de l'emploi pour cette profession, mais également des postes qui seront libérés par des départs à la retraite et par l'obtention de promotion. En effet, en 2006, les travailleurs âgés de 45 à 54 ans représentaient 28 % des travailleurs de la profession, soit une proportion légèrement plus élevée que la moyenne de l'ensemble des travailleurs de la RMR de Montréal (25 %). De plus, un certain nombre de diplômés ou d'étudiants à temps partiel occupent ces emplois pour ainsi acquérir de l'expérience nécessaire à l'accès de postes de comptable. Cette situation encourage la mobilité professionnelle et le roulement du personnel.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DES EMPLOYEURS

Au cours des 12 mois précédant l'enquête, on estime à 1 651 le nombre d'embauches de commis à la comptabilité et de personnel assimilé, dont 158 dans le secteur de la finance et des assurances, ce qui représentait 10 % des embauches effectuées pour cette profession. C'est donc dire que cette profession n'occupe pas une place prépondérante dans ce secteur. Nous avons donc retenu cette profession en raison des besoins en formation. En effet, les employeurs ont fait référence à 1 186 postes pour lesquels leurs employés avaient des besoins de formation. Cependant, seulement 8 % de ces postes étaient liés au secteur de la finance et de l'assurance.

BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE

Ces débouchés seront accessibles en premier lieu aux diplômés de la formation secondaire professionnelle secondaire (DEP) ou collégiale (DEC ou AEC) dans le domaine administratif (techniques administratives, comptabilité, secrétariat, bureautique, etc.). Le nombre de diplômés a crû de 50 % dans la RMR de Montréal de 2001 à 2011 tandis que les effectifs étudiants ont presque doublé¹⁶¹. D'autres débouchés seront pourvus par des personnes possédant de l'expérience dans le travail de bureau, par des commis à la comptabilité expérimentés au chômage, par des diplômés universitaires en sciences comptables qui acceptent des emplois dans cette profession pour acquérir de

159 Données pour l'ensemble du Québec, Service Canada, Emploi Avenir Québec, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/1431.shtml

160 Voir l'annexe 4 pour les définitions des catégories des perspectives d'emploi par profession.

161 Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le CEM.

l'expérience et accéder par la suite à des postes de comptables, et, dans une moindre mesure, par des immigrants qui satisfont aux exigences des employeurs. En effet, quoique légèrement moins élevée que dans l'ensemble des professions (29 % par rapport à 33 % l'Île-de-Montréal en 2006), la proportion d'immigrants démontre aussi que cette profession est accessible à de nouveaux arrivants.

Cette profession et les programmes de formation qui y mènent attirent beaucoup de candidats. D'ailleurs, deux programmes sont directement liés à l'exercice de cette profession, soit l'AEC en techniques de comptabilité et de gestion et le DEP en comptabilité qui, à eux deux, ont formé 1 660 diplômés en 2010-2011 dans la RMR de Montréal. L'autre programme fortement lié à cette profession, soit le DEC en techniques de comptabilité et de gestion, en a formé près de 470 en 2010-2011. Au total, il s'agit d'une croissance du nombre de diplômés de 50 % depuis 2001¹⁶².

QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES LES PLUS SOUVENT REQUISES

Pour accéder à cette profession, il faut habituellement être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) en comptabilité ou d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de comptabilité et de gestion. D'autres DEP et DEC dans le domaine administratif ou un domaine connexe (jumelé à une expérience dans le domaine) permettent également l'accès à cette profession. Il existe finalement un bon nombre d'attestations d'études collégiales (AEC) qui mènent à cette profession. Selon les résultats de l'enquête, les employeurs ayant procédé à des embauches au cours des 12 mois précédant la période de collecte ont exigé un diplôme d'études collégiales (DEC) dans 39 % des cas, un diplôme d'études secondaires (DES) dans 21 % des cas et un diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP) dans 17 % des cas. Les critères d'embauche des employeurs requéraient également dans une forte proportion un certain nombre d'années d'expérience puisque 35 % des employeurs demandaient plus de trois ans d'expérience et 35 % d'une à trois années. Un autre 26 % ne demandait aucune année d'expérience lors de l'embauche.

De plus, selon l'enquête, les principales compétences requises à l'embauche sont des connaissances en comptabilité et finance, le bilinguisme et des connaissances informatiques (la maîtrise des principaux

logiciels comptables en plus de la suite Office). Être minutieux, précis et débrouillard sont des critères qui ont également été énoncés par plusieurs employeurs. Les employeurs ont souligné que les difficultés de recrutement étaient souvent liées à la recherche de candidats bilingues et ayant des connaissances en comptabilité et finance.

FORMATION CONTINUE

Dans le cadre de cette enquête, les employeurs ont mentionné un besoin de formation lié à des connaissances en comptabilité et finance. De plus, ceux-ci ont mentionné des besoins concernant des tâches liées à la paie et facturation ainsi que la connaissance des logiciels reliés.

¹⁶² *Idem.*

POINT DE VUE DES ENTREPRISES DU SECTEUR

Le Conseil emploi métropole a organisé quatre groupes de discussion avec des entreprises du secteur de la finance et des assurances de la RMR de Montréal. Nos discussions ont porté sur trois grands thèmes : les défis du recrutement ; les besoins en formation et l'intégration des travailleurs immigrants. Ces thèmes avaient pour cadre les 11 professions ciblées en finance et assurances (voir figure 10), lesquelles semblent plus problématiques quant au recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée. Durant nos entretiens, les participants se sont référés à ces postes, parfois en utilisant d'autres appellations d'emplois liées à la réalité spécifique de leur entreprise. Nous avons par la suite tenté de relier ces postes aux professions ciblées pour ce diagnostic. Les propos recueillis par les entreprises sondées sont rapportés dans cette section.

7.1 THÈME 1 : LES DÉFIS DU RECRUTEMENT

Le premier thème portait sur le recrutement : comment se déroule le processus de recrutement concernant les 11 professions ciblées? Quelles sont les difficultés auxquelles les entreprises sont confrontées pour pourvoir les postes vacants? Ont-elles ciblé d'autres professions dans le domaine de la finance et des assurances pour lesquelles elles éprouvent des difficultés quant au recrutement? Quelles méthodes utilisent-elles pour recruter des candidats?

Lors de nos groupes de discussion, les entreprises participantes ont confirmé éprouver des difficultés pour certaines des professions ciblées. Les participants ont

aussi évoqué d'autres professions pour lesquelles ils éprouvaient des difficultés de recrutement, comme les postes en centres d'appel (en vente ou service à la clientèle) (CNP 1453), aussi appelé agent de vente dans certaines entreprises, et les gestionnaires de dossiers d'invalidité (CNP 1121). Finalement, plusieurs ont mentionné éprouver des difficultés à recruter des professionnels des technologies de l'information appliquées au secteur de la finance.

Les entreprises ne sont toutefois pas toutes touchées de la même manière par ces difficultés. Certaines embauchent sur une base régulière pour ces professions, tandis que d'autres éprouvent de grandes difficultés à trouver du personnel qualifié. Par contre, c'est à l'unanimité que les entreprises ont confirmé éprouver des difficultés particulières avec le recrutement de personnel qualifié et expérimenté, notamment à l'extérieur des grands centres. Les postes dans ces niches très pointues sont difficiles à combler en raison du nombre d'exigences requises : vaste connaissance du secteur, plusieurs années d'expérience sur le terrain, expertise dans un domaine technique, bonne maîtrise de l'informatique, habiletés en vente, etc. ; un bagage qui, selon eux, s'acquiert plus souvent sur le terrain que sur les bancs d'école.

DES STRATÉGIES DE DOTATION DIVERSIFIÉES ET CIBLÉES

Les entreprises rencontrées redoublent d'efforts en ce qui concerne leur stratégie de dotation. Bien qu'une grande partie du recrutement se fasse à l'interne, les entreprises vont aussi chercher des candidatures à l'externe. Elles ont mis sur pied des programmes ciblés de recrutement par ligne d'affaires, basés sur l'évolution et les besoins du marché. Diverses stratégies sont alors privilégiées : campagnes auprès des institutions d'enseignement ou partenariats entreprise-université, programmes de stages en milieu de travail, référencement, recherche ciblée de candidats avec l'aide de « sources », etc. D'autres participants sondés nous ont dit s'être lancés avec succès dans l'aventure des nouveaux médias et des réseaux sociaux (dont LinkedIn) pour aller dénicher des candidats, mais ce ne sont pas toutes les entreprises qui tentent le coup. Certains participants nous ont dit aussi aller recruter occasionnellement à l'étranger, via des missions de recrutement organisées par Montréal International pour des postes spécialisés (comme des gestionnaires de risques ou des vérificateurs internes). Encore là, ils sont très peu à le faire. Le recours à des chasseurs de têtes est moins populaire, surtout chez les plus petites entreprises qui

ne peuvent se permettre les coûts élevés associés à ce type de stratégie. Finalement, les entreprises en assurance ont mentionné qu'elles tentaient également d'aller chercher les candidats déjà en emploi, c'est-à-dire ceux qui ne cherchent pas nécessairement un emploi, afin de les faire évoluer vers d'autres postes au sein de leur organisation. Ce n'est toutefois pas une chose facile, car peu de ces employés sont disposés à entreprendre des changements dans leur carrière. Dans le domaine des assurances par exemple, où les employés restent longtemps en poste et bougent peu au sein de l'organisation, cela peut créer d'autres types de problèmes, notamment en termes de rendement et de relève.

Les PME participantes nous ont également mentionné l'importance d'être proactif dans la recherche de candidats. Elles doivent constamment diversifier leur approche tout en tenant compte de leurs ressources limitées pour aller chercher des candidats. Selon les employeurs, les finissants n'ont pas le réflexe d'aller vers des PME, parce qu'elles sont moins connues que les grandes institutions du secteur.

UNE GUERRE DES TALENTS

En général, les employeurs du secteur bancaire ont exprimé des difficultés à recruter des candidats pour des postes hautement spécialisés, comme les vérificateurs internes, les analystes financiers ou en placement (analyste de risques) et les gestionnaires de portefeuille (gestionnaire de capital, gestionnaire de patrimoine). Il s'agit d'une compétition féroce pour une main-d'œuvre rare et prisée. Se livre alors une véritable guerre de talents pour aller dénicher les meilleurs candidats sur le marché. Ce n'est pas sans conséquence, puisque cela force les entreprises à user de beaucoup d'imagination et de moyens pour aller chercher des candidats plus tôt dans leur formation, notamment par le biais de campagnes de recrutement sur les campus, universitaires ou collégiaux, ou de programmes de rotation emploi-études. Dans certains cas, cela implique d'aller chercher des candidats à l'étranger.

Cette difficulté s'explique notamment par les exigences de plus en plus élevées de la part de l'industrie et par la complexification des tâches et de l'environnement réglementaire du secteur. En effet, les participants ont mentionné les attentes élevées du marché en termes de développement et de rentabilité. Ces attentes contribuent fortement à l'évolution des compétences recherchées par les entreprises. On cherche alors des candidats aux profils multidisciplinaires et multitâches, ayant

une capacité d'analyse, des connaissances générales du domaine de la finance, qui sont en mesure de travailler et de s'adapter en contexte de changements, avec une facilité à intervenir auprès des clients. Une fois sélectionnés, ils doivent être opérationnels et performants rapidement. Ce sont souvent des emplois taillés à la pièce, d'où la difficulté de trouver des candidats parmi les finissants que certains employeurs jugent parfois trop jeunes.

Ce n'est toutefois pas le seul facteur qui explique la concurrence. Plusieurs entreprises ont souligné la baisse de la qualité des candidatures au fil des années. Les employeurs reçoivent beaucoup de candidatures, mais peu de candidats trouvent rapidement un emploi. Comme c'est souvent le cas dans les autres secteurs, les candidats de qualité n'ont habituellement pas le temps de solliciter un emploi, puisque ce sont les employeurs qui vont à leur rencontre, souvent avant même qu'ils complètent leur formation, en leur offrant des conditions de travail difficiles à refuser. À ce sujet, les entreprises ont souligné le développement d'une masse critique importante à Montréal, des gens hautement scolarisés qui alimentent le bassin de candidatures.

LA RÉTENTION : UN DÉFI DE TAILLE

La rétention du personnel a été présentée comme un défi de taille. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce problème : méconnaissance du domaine, compétitivité élevée entre employeurs ou attentes élevées de la nouvelle génération. D'abord, certains employeurs nous ont dit être victimes de la méconnaissance liée aux professions du secteur. Plusieurs entendent dire que la situation d'emploi est favorable, que les salaires sont élevés et que peu d'années d'études sont exigées. Par contre, ces candidats potentiels oublient souvent qu'un ensemble d'autres compétences sont nécessaires, comme des habiletés en vente et en relation avec le client. En d'autres mots, ils n'ont pas d'idée concrète du travail lié à la profession qu'ils ne choisissent pas par vocation. Le choc est parfois si grand qu'une part importante des candidats formés quitte la profession après quelques années, voire quelques mois.

Deuxièmement, tous nos participants ont parlé de la concurrence féroce du milieu de la finance et des assurances comme un défi à la rétention du personnel. La rareté de la main-d'œuvre force les employeurs à user de plusieurs stratégies pour attirer et retenir les bons candidats. Dans ce contexte, certains ont mentionné que leur échelle salariale ne faisait souvent pas le poids

devant celles d'autres entreprises qui ont un pouvoir d'attraction beaucoup plus grand. Ces difficultés sont plus présentes pour certaines professions prisées où il existe une rareté de l'offre, comme chez les gestionnaires (gestion du patrimoine, gestion privée), les analystes de risques et autres postes exécutifs. Il y a également des postes qui connaissent des problématiques de roulement du personnel, comme les emplois dans les centres d'appels (service à la clientèle), mais aussi les postes administratifs. Ces domaines précis exigent beaucoup des employés pour des conditions modestes. Cela fait en sorte qu'après quelques années, ceux-ci délaissent le poste afin de relever de nouveaux défis à l'externe ou pour cheminer au sein de l'organisation. En effet, certaines personnes, dont plusieurs travailleurs immigrants, voient ces postes comme des portes d'entrée pour évoluer au sein de l'organisation.

Pour relever ce défi, les entreprises s'assurent de présenter aux candidats un plan de carrière au sein de l'institution et d'offrir des avantages concurrentiels, comme une flexibilité d'horaire, une rémunération stable et compétitive et des modalités de conciliation travail-famille. Mais le salaire n'est pas toujours le critère qui fait la différence lorsque vient le temps de choisir une entreprise ; certains candidats privilégient un milieu de travail où ils se sentiront à l'aise et au sein duquel ils pourront évoluer. Les petites et moyennes entreprises misent d'ailleurs sur l'environnement et l'ambiance de travail pour attirer et retenir leurs employés.

LES ATTENTES ÉLEVÉES DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION

Les attentes très élevées des candidats ont été mentionnées à l'unanimité comme étant un défi important au recrutement et, surtout, à la rétention du personnel. Selon les employeurs, les chercheurs d'emploi ont des exigences trop élevées, et cela, dès leur sortie de l'école alors qu'ils n'ont ni l'expérience du domaine ni l'ensemble des compétences liées aux postes. Pour plusieurs postes du secteur, la situation leur est favorable, ce qui explique que la relation de pouvoir soit inversée : les employeurs doivent être en mode séduction, tandis que les chercheurs d'emploi peuvent exiger les conditions qu'ils désirent. Nous sommes passés d'une ère « course aux emplois » à une ère « course aux travailleurs ». Ce nouveau rapport n'est pas uniquement lié à la réalité du secteur, mais aussi aux caractéristiques propres des personnes qui accèdent présentement au marché de l'emploi. Celles-ci désirent évoluer rapidement au sein de l'organisation et ont des exigences avec lesquelles les employeurs doivent composer.

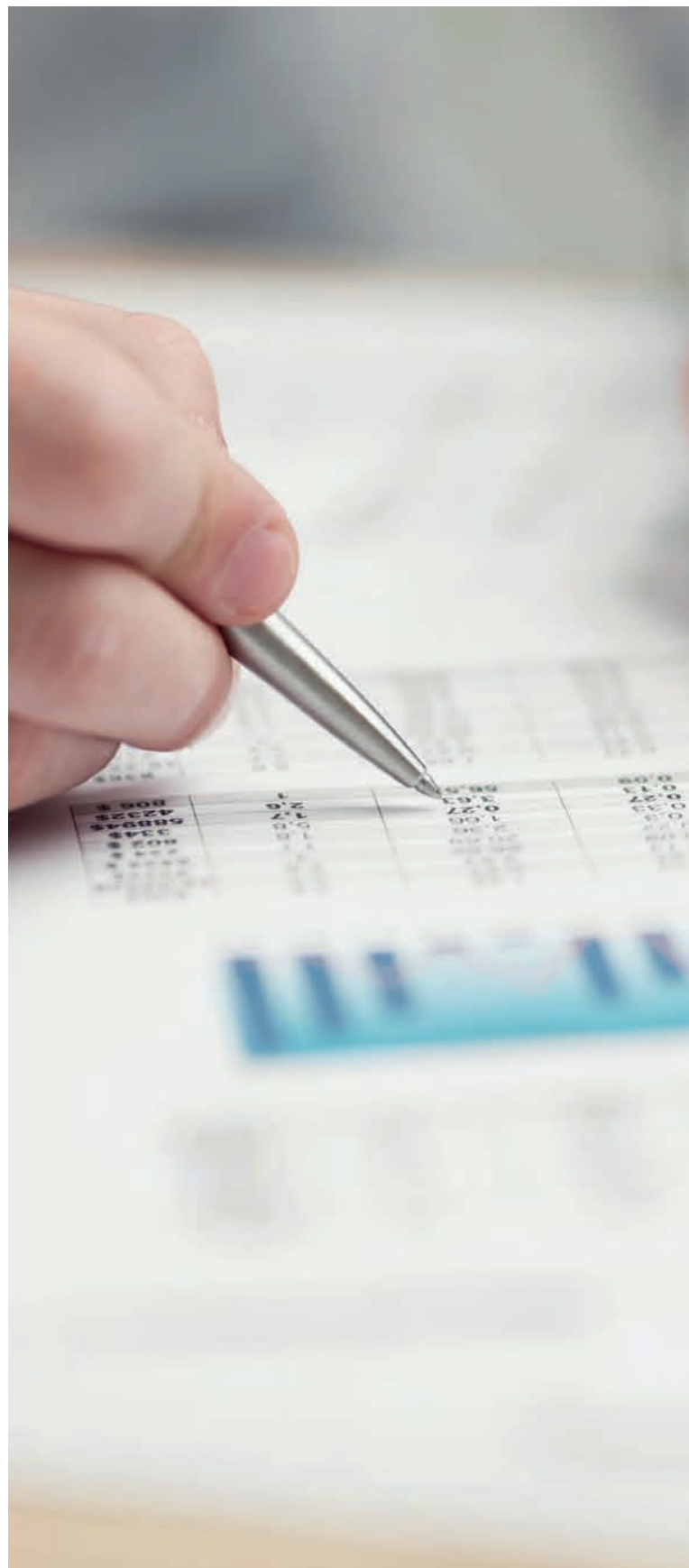
Cela n'est pas sans provoquer des problèmes à l'interne, notamment avec les représentants de générations qui ont dû faire leurs preuves avant de gravir les échelons de l'organisation.

En fait, selon les entreprises participantes, il s'agit d'une tout autre conception du travail qui vient bouleverser ce secteur reconnu pour son conservatisme. Les jeunes surfent sur les emplois et exigent de progresser rapidement, sans prendre le temps d'acquérir les compétences associées à chaque échelon. C'est une difficulté à laquelle les plus petites entreprises ont de la difficulté à faire face, les opportunités de progression et les ressources étant plus limitées dans ce type d'entreprise. C'est un problème que rencontrent aussi les plus grandes entreprises, puisque là aussi, la progression a ses limites. Les employeurs pensent donc à des moyens pour faire face à ce défi. Ne pouvant pas multiplier les postes de gestionnaire, ils tentent d'encourager la progression horizontale et de créer des postes intermédiaires avec plus de responsabilités afin de motiver les employés plus jeunes à demeurer au sein de leur organisation.

L'arrivée des jeunes dans ce secteur n'est toutefois pas une problématique pour tous. Cela dépend du secteur d'activité. Les distributeurs de produits d'assurance nous ont confié offrir très rarement des postes en assurances de personnes et en assurances corporatives à de jeunes candidats tout juste sortis des institutions secondaires ou collégiales. Cette décision s'explique par l'écart d'âge qu'il peut y avoir entre les employés et les clients. Cet écart peut influencer la relation de confiance entre les deux parties. Pour les employeurs, il est clair que les employés plus jeunes doivent d'abord acquérir de l'expérience et faire leurs preuves avant de pouvoir se voir confier des mandats de représentation directe avec les clients. Cela ne signifie pas pour autant que les employeurs ne recrutent pas de jeunes diplômés, mais plutôt que ceux-ci doivent évoluer au sein de l'entreprise avant de se voir confier ces postes dans ces créneaux spécifiques.

L'IMPORTANCE DU SAVOIR-FAIRE

Pour les personnes sondées, l'expérience et le savoir-faire semblent être une préoccupation importante dans l'embauche de candidats, par exemple pour des postes axés sur le développement de marchés ou des postes reliés à la vente (gestion de portefeuille, gestion de patrimoine, assurances). En effet, peu de diplômés possèdent d'emblée les aptitudes recherchées par les employeurs, malgré leur expérience





et leurs compétences transférables acquises dans d'autres secteurs. De fait, les candidats en recherche d'emploi n'ont pas toujours conscience que les compétences qu'ils ont développées dans des emplois antérieurs peuvent être reconnues par les employeurs, comme de l'expérience en service à la clientèle, en organisation d'événements ou en gestion de personnel. Selon les représentants en ressources humaines, il s'agit de compétences très difficiles à cerner en entrevue, bien que les divers examens puissent offrir de bonnes pistes. Les recruteurs doivent alors être en mesure de juger du potentiel du candidat à exceller dans la réalisation des tâches liées au poste, ce qui les amène souvent à prendre des risques en offrant à ces candidats des postes d'entrée (commis, caissier, service à la clientèle, directeur de comptes pour petites entreprises, etc.). Bref, à défaut d'avoir le diplôme requis pour le poste, plusieurs employeurs considéreront le parcours et l'expérience du candidat sur le marché du travail.

LA RÉALITÉ DU BILINGUISME

L'unilinguisme français ou anglais a été souligné à plusieurs reprises comme étant un frein à l'embauche. La réalité multiculturelle de Montréal et les exigences d'un secteur financier majoritairement anglophone font en sorte que le bilinguisme demeure un critère important dans le recrutement, surtout dans le secteur de la finance. L'importance de ce critère d'embauche varie cependant d'une entreprise à l'autre, en fonction de sa culture organisationnelle et de sa localisation (et dispersion sur le territoire).

L'ATTRAIT DES PROFESSIONS DU SECTEUR

Certains sous-secteurs, comme celui des assurances, nous ont mentionné qu'un de leur principal enjeu de recrutement réside au niveau de l'image peu attrayante qui caractérise plusieurs professions liées aux assurances. Démystifier le métier et dynamiser le domaine de l'assurance, surtout auprès des jeunes, demeurent une priorité pour les employeurs. Ce qui explique d'ailleurs que la moyenne d'âge soit si élevée dans ce domaine, surtout pour les postes spécialisés. Certains participants ont pointé les institutions d'enseignement qui misent sur les carrières palpitantes pour faire la promotion de leur institution, laissant de côté, par exemple, les domaines comme l'assurance, jugés moins attrayants, mais qui requièrent un flux régulier de finissants. Selon certains de nos participants, ce déficit s'explique aussi par une méconnaissance et un manque d'intérêt général pour les enjeux financiers au Québec, ce qui a une répercussion sur la relève dans les professions liées à ce secteur.

7.2 THÈME 2 : LES BESOINS EN FORMATION

Le deuxième thème des groupes de discussion portait sur les besoins en formation des entreprises qui incluent à la fois la formation initiale des nouveaux diplômés et la formation continue, en parallèle avec les activités professionnelles. Nous avons donc questionné nos participants à savoir si les finissants répondaient bien à leurs besoins en termes de formation et d'expérience : existe-t-il une inadéquation entre la formation offerte et les besoins reliés aux postes de leur entreprise ? Privilégient-elles l'expérience de travail aux diplômes ? Offrent-elles de la formation au sein de leur entreprise ? Existe-t-il des professions pour lesquelles un plus grand besoin de formation serait nécessaire ?

De manière générale, les participants ont émis des réserves en ce qui concerne l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du secteur. Ils sont unanimes cependant pour dire que plusieurs des compétences manquantes peuvent difficilement être enseignées en salle de classe. Deux éléments se sont également démarqués lors de ces consultations. D'une part, l'importance que les employeurs accordent à la formation et à la préparation aux postes qui se reflètent clairement dans le déploiement de nombreuses et diverses stratégies pour encadrer et accompagner les employés dans la formation et la mise à jour de leurs connaissances. D'autre part, l'écart entre les exigences demandées par les employeurs et la réalité liée au poste.

DES EMPLOYEURS SATISFAITS

DE L'OFFRE DE FORMATION

De manière générale, l'offre répond aux besoins exprimés par les participants. Certaines entreprises ont tout de même rapporté quelques éléments manquants. Par exemple, selon elles, il existe encore un écart entre la formation et la réalité du secteur, ce qui les force à prendre des risques en offrant des postes d'entrée aux chercheurs d'emploi. Il s'agit alors d'une embauche accompagnée d'une période de probation pendant laquelle le candidat devra faire ses preuves. Les participants expliquent cet écart par l'absence d'expérience pratique dans le secteur. En effet, plusieurs employeurs ont souligné que les nouveaux diplômés sortent des classes avec des lacunes importantes en termes de compétences relationnelles, notamment des habiletés en vente, en service à la clientèle et en développement de marchés. Cela nécessite un investissement important de la part des entreprises pour pallier ces lacunes. Les manques reliés aux habiletés en vente sont les

plus importants selon les employeurs sondés. Ils notent même que les finissants approchés sont souvent étonnés de découvrir toutes les compétences nécessaires liées au poste convoité.

Pour pallier toutes ces lacunes, certaines entreprises mentionnent que les institutions collégiales devraient réviser et mettre à niveau leur tronc commun de connaissances afin de fournir de nouveaux outils indispensables à la profession, comme la maîtrise des bases de données et des systèmes informatiques. Le cursus devrait mieux intégrer des situations concrètes liées aux professions. Par ailleurs, certains participants ont mentionné qu'en général, il y avait trop peu de cours en assurances et que certaines spécialisations étaient absentes des cursus scolaires, bien qu'elles soient recherchées par les employeurs. On note par exemple le transfert d'entreprises, une expertise peu enseignée, mais en croissance en raison des besoins reliés aux départs à la retraite. D'autres spécialisations reposent entièrement sur l'apprentissage sur le terrain, comme les postes en réclamation d'assurance. Par contre, d'autres employeurs ont mentionné que certaines compétences demeuraient trop pointues ou trop spécifiques pour faire partie du cursus scolaire, comme la maîtrise de logiciels ou de méthodes de travail propres à une entreprise.

D'autres employeurs ont souligné l'importance des stages pour que les étudiants intègrent plus aisément le secteur de la finance et des assurances. Cependant, ces stages sont limités par la réglementation stricte qui régit les professions en vente de produits financiers ou d'assurance. Pour obtenir ces stages, il faut alors que les étudiants aient leur licence d'exercice, ce qui n'est généralement pas le cas d'étudiants en cours de formation ou récemment diplômés. En outre, le moment où les étudiants sont en recherche de stage ne coïncide pas avec les besoins du marché. Certains employeurs ont dit perdre de bons candidats, car ils se voient dans l'impossibilité de les encadrer lorsque ceux-ci terminent leurs études, habituellement au mois de mai, une période achalandée dans le domaine des assurances.

FORMATION À L'INTERNE : INDISPENSABLE POUR PARFAIRE LES COMPÉTENCES

Afin de compenser une formation initiale jugée parfois trop théorique, les entreprises rencontrées ont mentionné à l'unanimité offrir de la formation à l'interne, sous différentes formes (classe, coaching...), que ce soit en formation à l'entrée ou en formation continue. Ainsi, le personnel peut développer des compétences

qui correspondent aux exigences du poste, mais aussi aux façons de faire de l'entreprise. Par le biais de cours ou de sessions de coaching, les candidats développent des compétences en vente, en relation avec les clients ou en développement des affaires. D'autres besoins concernent les compétences techniques et les exigences réglementaires. C'est le cas de tous les postes qui impliquent la vente de produits financiers, comme les gestionnaires de portefeuille, les conseillers financiers ou en placements, les analystes de risques et les agents de vente (qui travaillent parfois dans les centres d'appels), pour lesquels une licence CFA (Chartered Financial Analyst), un CCVM (cours sur le commerce des valeurs mobilières au Canada) ou autres accréditations délivrées par l'Autorité des marchés financiers (AMF) sont requis. L'entreprise encadre d'ailleurs l'acquisition et le renouvellement de ces accréditations, indispensables pour travailler dans ce secteur.

Pour certains postes comme ceux de vérificateur, de courtier d'assurance (ou toutes professions de vente de produits financiers) ou des postes exécutifs (directeur de banque, directeur financier), on exige aussi une grande spécialisation, parfois à cheval entre deux domaines. La formation vient alors combler les manques dans un de ces domaines.

Certains participants nous ont parlé des coûts élevés liés à la formation et des stratégies mises en place pour minimiser ces coûts, surtout dans un contexte où le roulement de personnel est important. En effet, il n'est pas rare de voir sur le marché des gens formés par d'autres entreprises. En exposant cette problématique, ils soulignent aussi toute l'importance de la formation continue au sein des professions liées au secteur. Selon eux, il faut en finir avec l'image réductrice du vendeur d'assurance et démontrer que les courtiers d'assurance, par exemple, sont des professionnels, capables d'élaborer des analyses complètes et qui doivent renouveler leur formation annuellement.

DES EXIGENCES PARFOIS ÉLOIGNÉES DE LA RÉALITÉ

Plusieurs employeurs nous ont fait remarquer que la barre est souvent placée haute pour certaines postes, comme les professions administratives liées au secteur. Les exigences scolaires sont parfois éloignées de la réalité de l'emploi, où l'expérience et l'expertise priment avant tout. Au cours des dernières années, cela a d'ailleurs forcé certaines entreprises à réviser à la baisse les profils d'emploi de certains postes administratifs, afin de stabiliser le marché d'emploi. Ce n'est toutefois pas le cas de toutes les professions, qui doivent

respecter une structure d'emploi moins flexible. Dans ces cas précis, les employeurs embaucheront uniquement des candidats ayant le niveau de scolarisation spécifié dans la description de poste. Dans le cas des postes très difficiles à pourvoir, les entreprises participantes se sont dites prêtes à privilégier l'expertise acquise via l'expérience plutôt que le niveau de scolarisation, sauf dans le cas où l'acquisition de licences est requise.

7.3 THÈME 3 : LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS

Le troisième et dernier thème des groupes de discussion concernait le recrutement, l'embauche et l'intégration des travailleurs immigrants¹⁶³ dans le secteur de la finance et des assurances : quelles sont les difficultés auxquelles sont confrontés les immigrants avant, pendant et après l'embauche ?

LA DIVERSITÉ, UNE VALEUR BIEN ANCRÉE DANS LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Toutes les entreprises participantes prennent l'enjeu de diversité du personnel très au sérieux, même si cet enjeu touche moins directement les plus petites entreprises, comme les courtiers d'assurance. Dans certains cas, les entreprises sont d'ailleurs soumises à des politiques fédérales strictes en matière de diversité et d'équité en emploi, qui s'ajoutent aux politiques internes de recrutement de groupes cibles, dont font partie les minorités visibles. Ce sont surtout les grandes institutions qui déploient beaucoup de ressources afin de recruter du personnel qui représente au mieux les communautés culturelles desservies dans la grande région de Montréal. Cette initiative est d'ailleurs bien reçue par les membres de ces communautés qui apprécient d'être servis dans leur langue. La richesse d'expériences diverses et le multilinguisme ont d'ailleurs été cités comme des avantages liés à l'embauche du personnel immigrant. D'autres ont souligné que les travailleurs immigrants avaient tendance à être très respectueux et reconnaissants envers leurs employeurs, puisque pour certains, il s'agit de leur premier emploi en sol québécois.

Cet enjeu n'est toutefois pas au centre des préoccupations de toutes les entreprises consultées. Des

¹⁶³ Pour les groupes de discussion, nous avons défini les travailleurs immigrants comme ceux qui ont fait leurs études à l'étranger et qui sont établis au Québec depuis moins de 10 ans.

représentants du secteur des assurances, par exemple, ont mentionné être moins touchés par les problématiques liées aux travailleurs immigrants, en raison du faible bassin de candidats immigrants qui postulent en assurance. Ces entreprises ont d'ailleurs amorcé une réflexion à savoir quelle stratégie elles pourraient mettre en œuvre pour attirer plus de travailleurs immigrants dans les professions reliées à l'assurance, surtout dans un contexte démographique où plusieurs départs à la retraite sont imminents. Ils ont poussé la réflexion plus loin en se questionnant sur le manque d'intérêt de la part des travailleurs immigrants pour des professions liées à l'assurance, pour conclure qu'il s'agit probablement d'obstacles liés à l'aspect réglementaire de la profession. En effet, comme il s'agit de professions encadrées, l'entrée est moins aisée pour des personnes ayant fait leurs études à l'étranger, n'ayant pas d'expérience québécoise et ne possédant pas les licences nécessaires. Par contre, la difficulté d'intéresser les gens aux professions du secteur de la finance et de l'assurance ne touche pas que les travailleurs immigrants. C'est un défi qui se pose au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre.

LES OBSTACLES À L'EMBAUCHE

Selon la majorité des participants, il existe plusieurs obstacles à l'embauche des immigrants au sein de leur entreprise ; des obstacles qui ne sont pas nécessairement exclusifs aux travailleurs immigrants. Étant donné que plusieurs employeurs donnent beaucoup d'importance à l'expérience, l'absence d'expérience de travail au Québec ou la difficulté à valider l'expérience acquise à l'étranger est un facteur déterminant à l'embauche.

La reconnaissance des diplômes peut aussi être un facteur, mais il n'est pas déterminant pour les employeurs dont les exigences à ce stade fluctuent en fonction du poste. Les délais liés à l'obtention de l'équivalence sont contournés par certains employeurs qui embauchent des candidats sous promesse de présenter l'équivalence par la suite. Là où l'équivalence des diplômes est toutefois requise, c'est lorsque vient le moment d'obtenir une certification ou une accréditation professionnelle, puisque les organismes qui délivrent ces titres (comme l'AMF) requièrent toujours la validation des diplômes obtenus à l'étranger, peu importe le pays d'origine.

Dans certains domaines de la finance et des assurances où les exigences sont plus élevées, les personnes immigrantes qui présentent leur candidature sont souvent au Québec depuis plusieurs années. Il est plutôt rare qu'une personne fraîchement débarquée au Québec postule

pour un emploi en gestion du patrimoine par exemple. Certains ont déjà leurs équivalences en main, de l'expérience québécoise et une bonne connaissance de la culture québécoise. Les problèmes de recrutement des nouveaux arrivants se situent alors à un autre niveau. Les employeurs doivent user de moyens pour insérer les travailleurs immigrants dans des milieux plus homogènes, en dehors de la grande région de Montréal.

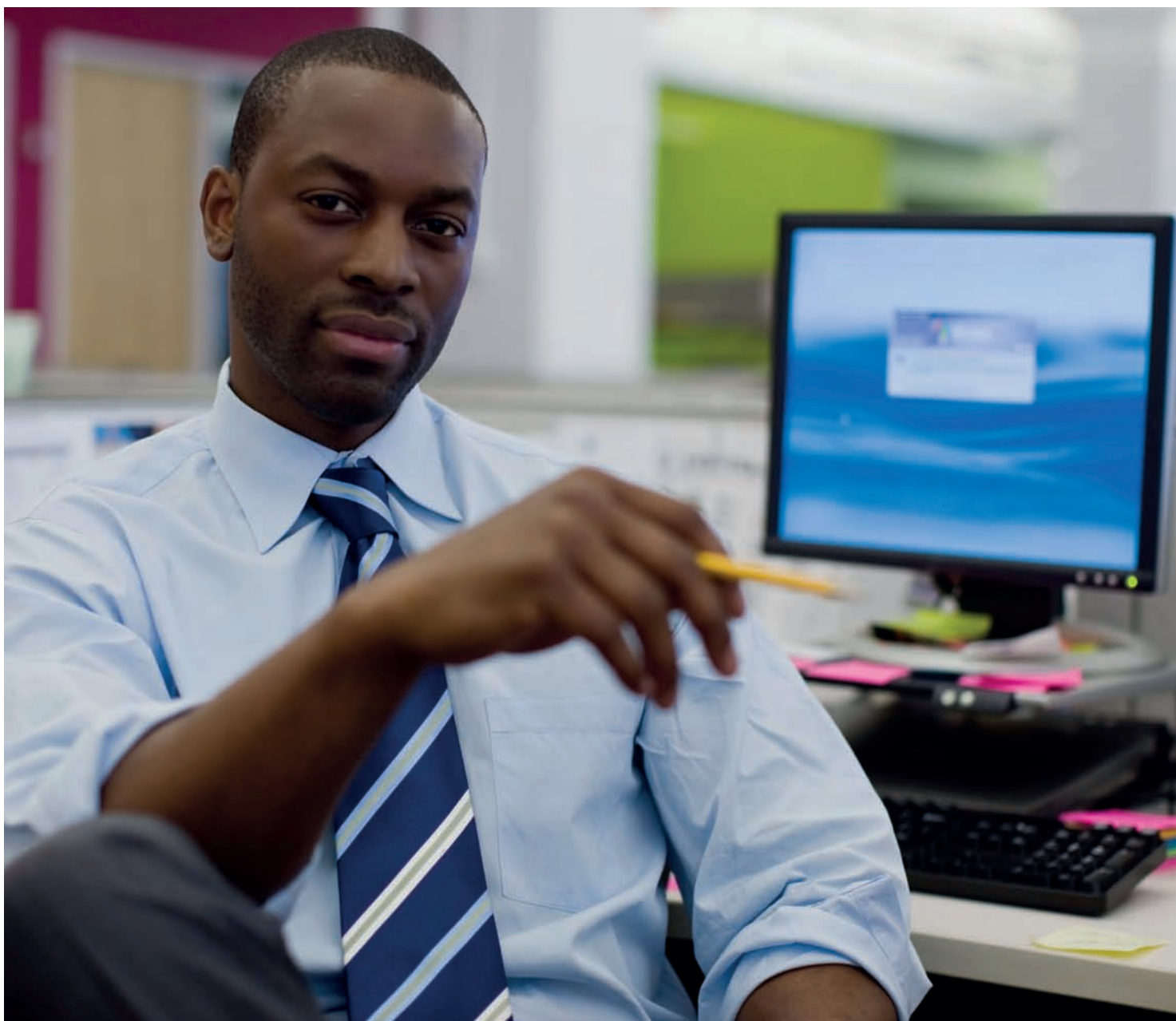
LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION

Alors que plusieurs employeurs sondés ont exposé des expériences d'intégration couronnées de succès, d'autres ont signalé des obstacles à l'intégration des travailleurs immigrants. Les participants ont souligné la langue et la culture comme étant les principaux freins à l'intégration. Les participants ont, en effet, fait état de difficultés qu'éprouvent les immigrants à bien s'intégrer en raison des problèmes communicationnels et relationnels avec les autres employés et avec les clients. D'autres entreprises participantes ont mis davantage l'accent sur l'aspect culturel, comme les valeurs et manières de faire propres au Québec qui entrent parfois en conflit avec la culture d'origine des travailleurs immigrants. Ces difficultés sont souvent justifiées en raison des différences culturelles ou de l'incompréhension qu'ont les immigrants de la culture québécoise. Des programmes d'encadrement (comme le coaching) à l'interne sont alors proposés pour améliorer l'ajustement culturel, mais ceux-ci ont des limites. En effet, puisque l'entreprise repose sur une culture organisationnelle établie, plusieurs aspects demeurent non négociables. La mise en place et l'amélioration de stratégies pour cerner plus tôt dans le processus d'embauche le potentiel d'intégration des travailleurs immigrants ont aussi été soulevées par les grandes entreprises participantes. D'autres employeurs reconnaissent cependant que ce ne sont pas toutes les professions qui sont touchées par ces obstacles. En effet, les postes qui nécessitent un cheminement préalable dans l'organisation ou requièrent plusieurs d'années d'expérience pertinentes (souvent au Québec) sont moins touchés, car les employés ont le temps de s'ajuster au milieu de travail afin de postuler à ces postes.

LE MANQUE DE PRÉPARATION DES CANDIDATS

Des entreprises participantes ont souligné des lacunes importantes au niveau de la préparation des candidats immigrants, par exemple le manque de formation sur le processus de recherche d'emploi et les caractéristiques culturelles liées au marché du travail québécois. Aux dires de certains participants, les travailleurs immigrants arrivent souvent bardés de diplômes, mais ont peu

d'expérience québécoise en plus de méconnaître le marché et la culture de l'emploi au Québec. Selon une participante, cela s'explique par le manque d'encadrement des programmes gouvernementaux destinés aux nouveaux arrivants, mais aussi par des lacunes dans les stratégies déployées par les employeurs pour aller chercher cette main-d'œuvre. Selon la participante, mieux outiller ces candidats est primordial. Cette situation fait en sorte que, pour certaines professions, de bons candidats sont mis de côté en raison notamment de la présentation du curriculum vitae et du contact en entrevue. Ce n'est toutefois pas le cas pour toutes les professions. Pour les postes très spécialisés où la demande est grande et le bassin peu nombreux, les employeurs sont prêts à passer outre ces obstacles pour pourvoir des postes où les besoins sont pressants.





DÉFIS ET ENJEUX DES PROCHAINES ANNÉES

Ce diagnostic sur les professions en finance et assurances nous permet de dégager cinq enjeux et défis qui seront importants pour le secteur dans les années à venir : le défi lié au marché de la finance très compétitif et qui se complexifie ; le défi démographique posé par les nombreux départs à la retraite des baby-boomers ; le défi de recrutement et de rétention pour les postes hautement spécialisés ; le défi lié à la méconnaissance du secteur et le besoin de dynamiser des professions afin d'assurer la relève, surtout dans le sous-secteur des assurances. Et finalement, les avancées technologiques et la croissance de l'utilisation des nouvelles technologies qui ont plusieurs impacts sur la clientèle et la main-d'œuvre.

8.1 DÉFI 1. LES PRESSIONS DU MARCHÉ

Les difficultés économiques ont accentué la pression financière sur les institutions et les entreprises. Pour

demeurer compétitives, celles-ci sont donc appelées à augmenter l'efficacité et la productivité de leurs activités afin de répondre aux demandes du marché tout en restreignant les coûts. Les entreprises doivent aussi manœuvrer dans un marché où la réglementation est en constante évolution, ce qui les force à allouer plus de ressources à la gouvernance et à la sécurité des données. Cette situation implique également des investissements massifs pour assurer la conformité aux exigences réglementaires¹⁶⁴. Le défi se trouve alors dans la recherche de candidats ayant les connaissances, les compétences et les licences nécessaires et qui soient capables d'intégrer rapidement le marché et participer activement au développement des marchés. Ces bonnes ressources se font toutefois de plus en plus rares et les entreprises se disputent des candidats dans un bassin de main-d'œuvre limité. Les employeurs doivent donc user de beaucoup d'imagination et de stratégies pour séduire, mais aussi retenir les candidats au sein de leur organisation.

8.2 DÉFI 2. LA RELÈVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au Québec, les tendances démographiques auront un impact majeur sur les besoins pour les services financiers et d'assurance. Selon les données du recensement de 2006, 16 % de la main-d'œuvre montréalaise dans le secteur finance, assurances, immobilier et location avait 55 ans ou plus. Avec les nombreux départs à la retraite des baby-boomers, les entreprises devront affronter une rareté de main-d'œuvre, surtout pour les postes hautement spécialisés. L'accélération des départs à la retraite présentera avant tout un grand défi dans la planification du transfert des connaissances et du développement des compétences internes. Les grandes entreprises anticipent déjà cette situation en mettant dès maintenant sur pied des programmes de mentorat et de jumelage afin de faciliter la transition. Ce n'est pas une situation qui se fera toutefois sans heurts, puisqu'il peut y avoir des écarts importants entre la manière de fonctionner des générations bientôt à la retraite et celles qui entrent en fonction. Le renouvellement de la main-d'œuvre dans le domaine des assurances est un processus délicat, puisque les relations sont basées sur la confiance établie au cours des années. Ce n'est

pas un aspect qu'il faut négliger. C'est pour cela que la préparation aux départs à la retraite est cruciale afin de s'assurer que la clientèle ne quittera pas l'entreprise en même temps que l'employé.

Il ne s'agit pas d'un problème qui touche uniquement les grandes organisations ; il concerne aussi la relève au sein des entreprises intermédiaires, comme les entreprises de courtage qui travaillent en aval des grands assureurs pour vendre leurs produits. Bien que les grandes entreprises soient concernées par le manque de relève chez leurs distributeurs, elles ne peuvent pas intervenir directement. Elles doivent donc tenter de conseiller au mieux les PME en ce qui concerne leurs difficultés de recrutement.

Finalement, les départs à la retraite impliquent aussi une demande croissante pour des services et produits afin de répondre aux besoins des baby-boomers en vue de la planification du revenu personnel à la retraite, de la gestion du patrimoine, de l'assurance vie et de la planification successorale¹⁶⁵. Cela signifie que les entreprises doivent déployer des stratégies pour combler ces besoins et recruter du personnel compétent dans ces domaines d'expertise spécifiques, comme les analystes financiers spécialisés dans le transfert d'entreprises ou la gestion du patrimoine pour les clients qui prendront prochainement leur retraite.

8.3 DÉFI 3. LES BESOINS POUR LES POSTES HAUTEMENT SPÉCIALISÉS

Une tendance se dessine clairement pour les besoins en matière de compétences spécifiques et d'expertises pointues. En effet, les organisations recherchent de plus en plus des profils incluant une connaissance du domaine d'affaires (finance ou assurances), une grande capacité d'intégration et d'analyse, de fortes habiletés en vente et conseil, des habiletés relationnelles, en plus d'une facilité à s'adapter rapidement aux changements. De plus, en raison du progrès technologique et du niveau croissant de complexité du secteur, les entreprises recherchent également des personnes qui détiennent des expertises pointues, qui ne sont pas toujours enseignées dans les établissements scolaires. Le cumul de ces compétences, ajouté à l'obtention de licences exigées pour certains postes en vente

164 TECHNOCompétences, *Un regard sur le secteur des TIC selon le Recensement TIC 2006*, 2008, p. 27, [en ligne], technocompetences.qc.ca/files/donnees_secteur_0.pdf

165 Intuit 2020 Report, *The Future of Financial Services*, 2011, [en ligne], http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_banking.pdf

et conseil de produits financiers, rend le recrutement d'employés au profil très spécialisé beaucoup plus ardu. Le défi réside donc sur le plan de la formation interne et sur la promotion de cheminements de carrière à l'interne. Renforcer le dialogue entre les entreprises et les institutions d'enseignement pourrait être un premier pas vers l'adaptation de programmes d'études qui permettraient de développer des compétences et expertises recherchées par les employeurs du secteur.

8.4 DÉFI 4. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DU SECTEUR DE LA FINANCE ET DES ASSURANCES

Le secteur souffre d'une image qui ne rend pas justice aux professions liées à la finance et aux assurances. Ce constat est surtout présent dans le domaine des assurances. Cela a pour conséquence de rendre plus ardu le recrutement du personnel afin d'assurer la relève de la main-d'œuvre. Considérant la faible évolution du nombre de diplômés dans les programmes de formation en finance et assurances et du faible niveau d'attractivité des emplois dans le domaine, il sera pertinent de miser sur l'élaboration de stratégies de promotion des carrières, par exemple, auprès des établissements d'enseignement secondaires, collégiaux et universitaires. Si les entreprises du secteur financier souhaitent assurer un niveau de main-d'œuvre de qualité adéquate pour soutenir la croissance prévue dans le secteur, les efforts de promotion demeurent essentiels, surtout auprès des jeunes. Bien que leur situation sur le marché du travail soit favorable, plusieurs jeunes hésitent à entreprendre des carrières en assurances. Ce choix s'explique par une méconnaissance du domaine où les mythes reliés au vendeur d'assurance sont tenaces. Il faut donc briser ces préjugés et montrer aux candidats que le secteur offre une gamme diversifiée de professions intéressantes, stimulantes et bien rémunérées.

8.5 DÉFI 5. L'UTILISATION ACCRUE DES TECHNOLOGIES WEB

Finalement, l'utilisation accrue de la technologie Web sera aussi un des défis de demain. Effectivement, « les technologies sont devenues non seulement un moyen

indispensable pour offrir les services et produits au quotidien à la clientèle, mais aussi un moteur d'innovation pour le secteur financier¹⁶⁶ ». Ces avancées ont eu comme impact de mettre les entreprises du secteur financier en mode rattrapage. L'expansion des technologies Web et leur utilisation accrue par les usagers des services financiers a donc produit deux principaux impacts. Premièrement, cette expansion modifie la relation avec le client et les stratégies de diffusion de l'information. En effet, les consommateurs effectuent de plus en plus de transactions ou de recherches de produits en ligne. Ils n'ont plus les mêmes attentes envers les professionnels du secteur et la fidélisation des clients devient plus ardue. Le secteur doit alors s'ajuster à la demande des consommateurs, mais aussi offrir des produits et services adaptés aux nouveaux besoins de la clientèle. Ces changements requièrent des investissements massifs et ont entraîné une restructuration du personnel et des services offerts au public.

Deuxièmement, si les avancements technologiques rendent les entreprises plus dynamiques et performantes, ils nécessitent aussi des changements dans l'organisation des tâches de travail et des domaines d'intervention. Cela implique que les entreprises doivent recruter du personnel capable de gérer ces nouvelles réalités, comme l'analyse des flux d'information, la sécurité des données, etc. Ce sont des expertises pointues où peu de professionnels sont outillés pour appliquer leurs connaissances en TIC au domaine de la finance et de l'assurance. Cela demande aussi qu'on optimise la capacité des infrastructures et du matériel existant. Tout cela n'est pas sans effet sur la main-d'œuvre, avec notamment une évolution du profil des compétences recherchées. Plus spécifiquement, cela signifie, pour certaines professions, un élargissement du domaine d'intervention (par exemple pour les comptables) et l'apparition de nouveaux créneaux d'intervention (par exemple dans le marché de l'assurance de biens personnels et commerciaux).

¹⁶⁶ TECHNOCompétences/Finance Montréal, *Diagnostic des besoins en ressources humaines des technologies de l'information et des communications appliquées au secteur financier*, 2012, p. 27.



RÉFÉRENCES

Conseil emploi métropole, Liste des professions en demande actuellement, région métropolitaine de Montréal, février 2012, [en ligne], http://www.emploi-metropole.org/publications/etude_professions-en-demande_201202.pdf

Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, RMR de Montréal, compilation spéciale pour le Conseil emploi métropole.

Emploi Avenir Québec, Service Canada, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques_emploi_avenir.shtml

Emploi-Québec, IMT en ligne, [en ligne], <http://imt.emploi-quebec.net/>

Finance Montréal/Centre financier international, *Profil du secteur financier de Montréal* (estimations de E&B DATA, données 2006), 2007.

Finance Montréal, Rapport final et recommandations de la grappe financière du Québec, présentation du Comité MDO au comité RH, 2012.

FMI, Le Conseil d'administration du FMI conclut les consultations de 2012 au titre de l'Article IV avec le Canada, note d'information au public (NIP) n°13/17, 2013, [en ligne], <http://www.imf.org/external/french/np/sec/pn/2013/pn1317f.htm>

Intuit 2020 Report, *The Future of Financial Services*, 2011, [en ligne], http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_banking.pdf

Institut de la statistique du Québec, Tableau – PIB et indice de concentration géographique de l'industrie des services financiers, par région métropolitaine de recensement (RMR) du Québec, 1997-2010, 2012.

Institut de la statistique du Québec,

Tableau – Produit intérieur brut aux prix de base par industrie - province et régions métropolitaines de recensement, 2010.

Institut de la statistique du Québec,

Tableau – Dépenses en immobilisation et en réparation, par secteur du SCIAN, région métropolitaine de recensement de Montréal ;
Tableau – Dépenses en immobilisation et en réparation, par secteur du SCIAN, Québec, 1998-2012.

Institut de la statistique du Québec,

Tableau – Produit intérieur brut aux prix de base par région métropolitaine de recensement (RMR) et par industrie, Québec, 1997-2010, Direction des statistiques économiques et du développement durable.

Le Devoir, « GES : Québec impose des plafonds », 2011, [en ligne], <http://www.ledevoir.com/environnement/actualites-sur-l-environnement/338524/ges-quebec-impose-des-plafonds>

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,

La relance à l'université – 2011, La situation d'emploi des personnes diplômées.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport,

La relance au collégial – 2011, la situation d'emploi des personnes diplômées, [en ligne], http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/publications/publications/SICA/DRSI/Relance_CcollegialFormTech2011_f.pdf

Ministère des Finances du Canada, *Mises à jour des projections économiques et financières*, 2011, [en ligne], <http://www.fin.gc.ca/efp-pef/2011/pdf/efp-pef-fra.pdf>

Montréal international, *Les filiales de sociétés étrangères du Grand Montréal*, 2010, [en ligne], http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE_MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/FILIALES_GRAND_MTL.PDF

Mouvement Desjardins, *Qu'est-ce qu'une coopérative ?*, [en ligne], http://www.desjardins.com/fr/a_propos/qui-nous-sommes/fonctionnement-cooperatif/cooperative/

Service Canada, Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance, profession 6231, [en ligne], http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/6231.shtml

Service de la planification académique et de

recherche institutionnelle de l'UQAM, *Portrait de la population étudiante dans les programmes d'études universitaires en finance au Québec*, document demandé pour le Comité-Concertation du Chantier RH de Finance Montréal, 2012.

Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), données de 2012, 2012.

Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE), 2010.

Statistique Canada, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN, 2007.

Statistique Canada, Tableau 379-0031 – Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), mensuel (dollars), CANSIM (base de données).

Statistique Canada, Tableau 379-0030 – Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), provinces et territoires, annuel (dollars), CANSIM (base de données).

Statistique Canada, Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé, CANSIM (base de données).

TECHNOCompétences/Finance Montréal,

Diagnostic des besoins en ressources humaines des technologies de l'information et des communications appliquées au secteur financier, 2012, 71 p.

TECHNOCompétences, *Un regard sur le secteur des TIC selon le recensement TIC 2006*, 2008, [en ligne], technocompetences.qc.ca/files/donnees_secteur_0.pdf

The Global Financial Centres Index, *Table GFCI 12 Ranks and Ratings*, septembre 2012, [en ligne], <http://www.longfinance.net/Publications/GFCI%2012.pdf>

VALLIÈRES, Martin, « Le Montréal financier gagne en notoriété internationale », *La Presse* (Montréal), 17 octobre 2012.



ANNEXES

ANNEXE 1

APPELLATIONS D'EMPLOI DES PROFESSIONS CIBLÉES

CODE CNP	PROFESSIONS	APPELLATIONS D'EMPLOI
1111	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	→ ANALYSTE FISCAL → CA (COMPTABLE AGRÉÉ) → CGA (COMPTABLE GÉNÉRAL LICENCIÉ) → CHEF COMPTABLE → ENQUÊTEUR FISCAL / ÉVALUATEUR EN FISCALITÉ → EXPERT-COMPTABLE → FISCALISTE → VÉRIFICATEUR FINANCIER / FISCAL
1112	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	→ AGENT DES FINANCES → ANALYSTE BUDGÉTAIRE → ANALYSTE DES FINANCES ET DES AFFAIRES COMMERCIALES → ANALYSTE D'INVESTISSEMENTS / EN PLACEMENTS → CONSEILLER EN SERVICES FINANCIERS → GESTIONNAIRE DE PORTEFEUILLE
1113	AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	→ AGENT DE PLACEMENTS FINANCIERS → COURTIER → NÉGOCIATEUR D'ACTIONS / EN VALEURS → REPRÉSENTANT DES VENTES / EN FONDS COMMUNS DE PLACEMENT → REPRÉSENTANT EN INVESTISSEMENTS → VENDEUR DE SERVICES DE FIDUCIE
1114	AUTRES AGENTS FINANCIERS	→ AGENT DE FIDUCIE → AGENT DE GESTION FINANCIÈRE → CONSEILLER FINANCIER → COURTIER EN HYPOTHÈQUES → PLANIFICATEUR FINANCIER → VÉRIFICATEUR OU INSPECTEUR D'INSTITUTIONS FINANCIÈRES
1233	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES	→ CONSEILLER EN SINISTRES → ENQUÊTEUR DE SINISTRES → ESTIMATEUR → EXPERT EN ASSURANCE → INSPECTEUR D'ASSURANCE → VÉRIFICATEUR DES RÉCLAMATIONS – ASSURANCE

CODE CNP	PROFESSIONS	APPELLATIONS D'EMPLOI
1234	ASSUREURS	→ ASSUREUR-DOMMAGES → ASSUREUR-INCENDIE → ASSUREUR-VIE → CONSEILLER EN ASSURANCE AUTOMOBILE ET HABITATION → INTERMÉDIAIRE D'ASSURANCE
1235	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	→ AGENT D'ÉVALUATION COMMERCIALE → CONSEILLER EN ÉVALUATION → EXPERT EN ÉVALUATION D'ENTREPRISE → TECHNICIEN EN ÉVALUATION
1431	COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	→ COMMIS COMPTABLE → AIDE-COMPTABLE → COMMIS AUX COMPTES → COMMIS AUX ENQUÊTES FINANCIÈRES → COMMIS AUX FINANCES / AUX INVESTISSEMENTS → COMMIS-VÉRIFICATEUR → FACTURIER → PRÉPOSÉ / SPÉCIALISTE DES DÉCLARATIONS DE REVENUS
1434	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	→ COMMIS D'ACTUARIAT → COMMIS DE BANQUE → EXAMINATEUR D'ASSURANCE → REPRÉSENTANT DES COMPTES - SECTEUR FINANCIER → TARIFICATEUR D'ASSURANCE
2161	MATHÉMATICIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	→ AGENT DE STATISTIQUES → ANALYSE EN STATISTIQUES → TECHNICIEN EN STATISTIQUES → ANALYSTE EN ACTUARIAT
6231	AGENTS ET COURTIER D'ASSURANCE	→ AGENT D'ASSURANCE → CHEF DES VENTES - ASSURANCE → COURTIER D'ASSURANCE → REPRÉSENTANT EN ASSURANCES → VENDEUR D'ASSURANCE

ANNEXE 2

QUELQUES STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES PROFESSIONS CIBLÉES

CODE CNP	PROFESSIONS	NOMBRE D'EMPLOIS DANS LA RMR DE MONTRÉAL, ENSEMBLE DES SECTEURS (2012) ¹	PROPORTION DU CODE SCIAN 52 PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%) (2006) ²	PROPORTION DE L'EMPLOI PAR LES MONTRÉALAIS (%) (2006) ²	PROPORTION DE L'EMPLOI SUR L'ÎLE-DE- MONTRÉAL (%) (2006) ²	REVENU ANNUEL MOYEN (TEMPS PLEIN) (2006) ²
1111	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	26 900	6	47	70	66 000
1112	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	11 200	52	58	88	75 000
1113	AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	2 400	86	59	79	103 000
1114	AUTRES AGENTS FINANCIERS	10 800	83	47	69	70 000
1233	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES	2 200	89	38	77	48 000
1234	ASSUREURS	N/D	91	46	81	52 000
1235	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	N/D	11	38	64	53 000
1431	COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	22 300	7	42	65	37 000
1434	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	4 600	90	52	84	42 000
2161	MATHÉMATIENS, STATISTIENS ET ACTUAIRES	3 200	23	60	91	84 000
6231	AGENTS ET COURTIERS D'ASSURANCE	7 300	96	46	69	50 000

Notes :

1. Enquête sur la population active, Statistique Canada.
2. Recensement de 2006, Statistique Canada.
3. Emploi-Québec, Direction de la planification, du développement des stratégies et de l'information de gestion (DPDSIG), nombre de postes affichés du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012. Ces données représentent la somme des postes affichés dans l'ensemble de la RMR de Montréal (Montréal, Laval,

Montréal, Lanaudière et Laurentides). Le nombre de postes affichés surestime le nombre réel de postes puisqu'il est possible qu'un poste soit compté plus d'une fois s'il demeure sur le site Placement en ligne pendant plus d'un mois.

4. Proportion de personnes nées à l'extérieur du Canada, recensement de 2006, Statistique Canada pour l'Île-de-Montréal seulement.

	POSTES AFFICHÉS SUR LE SITE PLACEMENT EN LIGNE³	PROPORTION DE PERSONNES ÂGÉES DE 45 À 54 ANS (%)² (2006)	PROPORTION DE FEMMES (%)² (2006)	PROPORTION DE DIPLÔMÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE (%)² (2006)	PROPORTION DE DIPLÔMÉS AVEC AU MINIMUM UN CERTIFICAT UNIVERSITAIRE (%)² (2006)	PROPORTION DE PERSONNES IMMIGRANTES DANS LA PROFESSION (%)⁴ (2006)
	1 198	28	56	15	75	33
	961	19	45	13	80	32
	68	27	39	24	57	26
	561	29	45	21	69	29
	126	25	58	47	28	17
	92	29	71	35	41	17
	109	27	30	35	53	19
	3 088	28	83	42	25	29
	222	27	77	35	28	24
	19	14	40	6	91	24
	714	29	54	42	34	27

ANNEXE 3

PERSPECTIVES D'EMPLOI PAR PROFESSION 2012-2016 POUR LES PROFESSIONS CIBLÉES

CODE CNP	PROFESSIONS	TAUX DE DEMANDE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	TAUX DE CHÔMAGE	PERSPECTIVES
1111	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1112	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1113	AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1114	AUTRES AGENTS FINANCIERS	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1233	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1234	ASSUREURS	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1235	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
1431	COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	MODÉRÉ	MODÉRÉ	ACCEPTABLES
1434	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	FAIBLE	FAIBLE	ACCEPTABLES
2161	MATHÉMATICIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES
6231	AGENTS ET COURTIER D'ASSURANCE	MODÉRÉ	FAIBLE	FAVORABLES

ANNEXE 4

DÉFINITION DES CATÉGORIES DES PERSPECTIVES D'EMPLOI PAR PROFESSION

	TAUX DE DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE NUL OU NÉGATIF $D \leq 0$	TAUX DE DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE FAIBLE $0 < D \leq 19,6$	TAUX DE DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE MODÉRÉ $19,6 \leq D < 30$	TAUX DE DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE ÉLEVÉ $D \geq 30$
TAUX DE CHÔMAGE FAIBLE $0 < 5,7$	RESTREINTES	ACCEPTABLES	FAVORABLES	FAVORABLES
TAUX DE CHÔMAGE MODÉRÉ $5,7 \leq 0 < 12,9$	RESTREINTES	RESTREINTES	ACCEPTABLES	FAVORABLES
TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉ $0 \geq 12,9$	RESTREINTES	RESTREINTES	RESTREINTES	ACCEPTABLES

Légende :

D = Demande

O = Offre

Source : Emploi-Québec, Perspectives d'emploi par profession

ANNEXE 5

PROFESSIONS CIBLÉES POUR LA RMR DE MONTRÉAL, SECTEUR DE LA FINANCE, DES ASSURANCES, DE L'IMMOBILIER ET DE LA LOCATION

CODE CNP	PROFESSIONS	EMBAUCHES			NOMBRE TOTAL DE POSTES - ENSEMBLE DES SECTEURS ¹
		NOMBRE TOTAL DE POSTES - ENSEMBLE DES SECTEURS ¹	NOMBRE DE POSTES - SECTEUR ²	PROPORTION DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR (%)	
1111	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	916	40*	4,4	147
1112	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	505	120	23,8	22*
1113	AGENTS EN VALEURS, EN PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	54*	44*	81,5	4*
1114	AUTRES AGENTS FINANCIERS	641	615	95,9	332
1233	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES	363	290	79,9	82
1234	ASSUREURS	400	400	100	76*
1235	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	96*	87*	90,6	45*
1431	COMMIS À LA COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	1 651	158	9,6	179
1434	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	640	570	89,1	51
2161	MATHÉMATIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	164	64*	39	49*
6231	AGENTS ET COURTIER D'ASSURANCE	937	934	99,7	276

Légende

* À titre indicatif seulement. L'estimation du résultat est imprécise statistiquement et basée sur peu de réponses.

1. Nombre de postes secteur : nombre estimé de postes pour le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location dans la RMR de Montréal.

2. Nombre total de postes : nombre estimé de postes tous secteurs confondus dans la RMR de Montréal.

Précisions

Embauches : le nombre d'embauches effectuées dans les 12 mois précédant l'enquête.

Difficultés de recrutement : les difficultés de recrutement représentent les postes ayant été vacants durant quatre mois ou plus.

Besoins de formation : postes pour lesquels des besoins en formation ont été identifiés par les employeurs.

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT			BESOINS DE FORMATION		
	NOMBRE DE POSTES - SECTEUR ²	PROPORTION DU SECTEUR FINANCE SUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)	NOMBRE TOTAL DE POSTES - ENSEMBLE DES SECTEURS ¹	NOMBRE DE POSTES - SECTEUR ²	PROPORTION DU SECTEUR FINANCE SUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS (%)
	7*	4,8	912	83*	9,1
	16*	72,7	537*	470*	87,5
	4*	100	130*	130*	100
	332	100	1 041	1 020	98
	65*	79,3	743	681*	91,7
	76*	100	727*	727*	100
	36*	80	207*	203*	98,1
	14*	7,8	1 126	87	7,7
	38*	74,5	241	213	88,4
	10*	20,4	113*	18*	15,9
	265	96	2 524	2 524	100

ANNEXE 6

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR POUR LES PROFESSIONS CIBLÉES*

COMPÉTENCES	1111	1112	1113	1114	1233
	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	AGENTS EN VALEURS, PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	AUTRES AGENTS FINANCIERS	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES
AVOIR RÉUSSI LA FORMATION DE L'EMPLOYEUR					
CONNAISSANCE EN COMPTABILITÉ ET FINANCE	✓				
CONNAISSANCE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET SUPERVISION DU PERSONNEL					
CONNAISSANCE OU MISE À JOUR D'UN SUJET OU D'UNE DISCIPLINE	✓			✓	
CONNAISSANCE OU EXPÉRIENCE SUR UNE TECHNIQUE DE TRAVAIL	✓				✓
CONNAISSANCES DE BASE EN INFORMATIQUE (OFFICE, MESSAGERIE)	✓				
CONNAISSANCES DES PRODUITS ET SERVICES	✓			✓	✓
LOGICIELS DIVERS OU SPÉCIFIQUES À L'ENTREPRISE	✓				
MISE À JOUR EN FINANCES, COMPTABILITÉ, ASSURANCES	✓	✓			✓
PERFECTIONNEMENT EN GESTION					
PERFECTIONNEMENT LINGUISTIQUE	✓				
SE METTRE À JOUR OU ÊTRE À NIVEAU EN MATIÈRE DE LOIS ET DE NORMES	✓				✓
SERVICE À LA CLIENTÈLE, TECHNIQUE DE VENTE					

Légende :

* Il s'agit des principales compétences à acquérir par les employés par le biais de la formation.

Les compétences sont définies comme étant « à acquérir » lorsqu'au moins trois répondants ont mentionné cette compétence pour la profession.

Source :

Enquête sur les besoins en main-d'œuvre 2012 auprès des établissements de la région métropolitaine de Montréal (RMR).

	1234	1235	1431	1434	2161	6231
	ASSUREURS	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	COMMIS COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	MATHÉMATICIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	AGENTS/ COURTIERS D'ASSURANCE
			✓			✓
			✓			
			✓			
		✓	✓			✓
			✓			✓
			✓	✓		
				✓		✓
			✓			
			✓			✓
			✓			✓
			✓			✓
			✓			✓
			✓			✓

ANNEXE 7

COMPÉTENCES REQUISES POUR LES PROFESSIONS CIBLÉES*

COMPÉTENCES	1111	1112	1113	1114	1233
	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	AGENTS EN VALEURS, PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	AUTRES AGENTS FINANCIERS	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES
APTITUDES/HABILETÉS EN VENTE				✓	
AVOIR DE LA RIGUEUR	✓				
AVOIR DES COMPÉTENCES DE COMMUNICATION	✓	✓		✓	
AVOIR DES CONNAISSANCES DE BASE EN MATHÉMATIQUES					
AVOIR LE SENS DE L'ORGANISATION/ÊTRE CAPABLE DE GÉRER LES PRIORITÉS DANS SON TRAVAIL	✓				
AVOIR RÉUSSI LA FORMATION RELIÉE À L'EMPLOI				✓	✓
AVOIR UN CERTIFICAT/ PERMIS DE COURTIER DE L'AMF					✓
AVOIR UNE BONNE CAPACITÉ D'ANALYSE ET DE SYNTHÈSE / AVOIR UN BON JUGEMENT	✓	✓			✓
AVOIR UNE COMPÉTENCE SUR UNE TECHNIQUE DE TRAVAIL OU UNE TÂCHE	✓	✓			
AVOIR UNE DÉSIGNATION D'ANALYSTE FINANCIER AGRÉÉ		✓			
CONNAISSANCE DES PRODUITS D'ASSURANCE					
CONNAISSANCE D'UN SUJET/D'UNE DISCIPLINE	✓				
CONNAISSANCE EN COMPTABILITÉ ET FINANCE/CONNAISSANCE DU MILIEU	✓	✓		✓	

Légende :

* Il s'agit des principales compétences requises par les employeurs lors des embauches ayant eu lieu dans les 12 mois précédant l'enquête.

Les compétences sont qualifiées de « requises » pour la profession lorsqu'au moins trois répondants ont mentionné cette compétence pour la profession.

Source :

Enquête sur les besoins en main-d'œuvre 2012 auprès des établissements de la région métropolitaine de Montréal (RMR).

	1234	1235	1431	1434	2161	6231
	ASSUREURS	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	COMMIS COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	MATHÉMATICIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	AGENTS/ COURTIERS D'ASSURANCE
						✓
			✓			
			✓	✓		✓
	✓		✓			
			✓	✓		
	✓		✓			✓
				✓		✓
	✓		✓		✓	
	✓			✓		✓
		✓	✓			
			✓	✓		

ANNEXE 7 (SUITE)

	1111	1112	1113	1114	1233
COMPÉTENCES	VÉRIFICATEURS ET COMPTABLES	ANALYSTES FINANCIERS ET ANALYSTES EN PLACEMENTS	AGENTS EN VALEURS, PLACEMENTS ET NÉGOCIATEURS EN VALEURS	AUTRES AGENTS FINANCIERS	EXPERTS EN SINISTRES ET RÉDACTEURS EN SINISTRES
CONNAISSANCE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET SUPERVISION DE PERSONNEL	✓				
CONNAISSANCE/ EXPÉRIENCE SUR UNE TECHNIQUE DE TRAVAIL		✓			
CONNAISSANCES EN INFORMATIQUE	✓	✓			
DONNER UN BON SERVICE/ SERVICE À LA CLIENTÈLE	✓			✓	
DROIT FISCAL, NORMES DE VÉRIFICATION COMPTABLE	✓				
ÊTRE BILINGUE	✓	✓		✓	✓
ÊTRE CAPABLE DE TRAVAILLER EN ÉQUIPE	✓				
ÊTRE DÉBROUILLARD/ ÊTRE AUTONOME/AVOIR DE L'INITIATIVE	✓			✓	
ÊTRE MEMBRE DE L'ORDRE DES COMPTABLES DU QUÉBEC	✓	✓			
ÊTRE MINUTIEUX/ TRAVAILLER AVEC PRÉCISION	✓				
EXPÉRIENCE DANS LE DOMAINE	✓	✓		✓	✓
GESTION ADMINISTRATIVE ET DES ÉTATS FINANCIERS	✓	✓		✓	
LOGICIELS DIVERS		✓			
MAÎTRISE DE L'ANGLAIS					
MAÎTRISE DU FRANÇAIS					
SAVOIR USER DE DISCRÉTION / SAVOIR GARDER LA CONFIDENTIALITÉ	✓				

Légende :

* Il s'agit des principales compétences requises par les employeurs lors des embauches ayant eu lieu dans les 12 mois précédant l'enquête.

Les compétences sont qualifiées de « requises » pour la profession lorsqu'au moins trois répondants ont mentionné cette compétence.

	1234	1235	1431	1434	2161	6231
	ASSUREURS	ESTIMATEURS ET ÉVALUATEURS	COMMIS COMPTABILITÉ ET PERSONNEL ASSIMILÉ	COMMIS DE BANQUE, D'ASSURANCE ET D'AUTRES SERVICES FINANCIERS	MATHÉMATIENS, STATISTICIENS ET ACTUAIRES	AGENTS/ COURTIERS D'ASSURANCE
			✓			
	✓		✓			✓
			✓	✓	✓	✓
			✓	✓		✓
			✓	✓	✓	✓
			✓			
			✓	✓		
			✓			
			✓			
			✓	✓		✓
			✓			
			✓			
			✓	✓		
			✓			
			✓			
			✓	✓		
			✓			

Source : Enquête sur les besoins en main-d'œuvre 2012 auprès des établissements de la région métropolitaine de Montréal (RMR).

ANNEXE 8

IDENTIFICATION DES ENTREPRISES PARTICIPANTES AUX GROUPES DE DISCUSSION

ENTREPRISES	SECTEUR D'ACTIVITÉ (en lien avec les groupes de discussion)
FINANCIÈRE SUN LIFE	ASSUREURS
STANDARD LIFE	ASSUREURS
INTACT BELAIR AXA	ASSUREURS
DESJARDINS (ASSURANCES GÉNÉRALES)	ASSUREURS
DESJARDINS (SÉCURITÉ FINANCIÈRE)	DISTRIBUTEURS DE PRODUITS D'ASSURANCE
FINANCIÈRE BANQUE NATIONALE (ASSURANCES)	DISTRIBUTEURS DE PRODUITS D'ASSURANCE
SERVICES D'ASSURANCES INVESTOR GROUP	DISTRIBUTEURS DE PRODUITS D'ASSURANCE
UNIVESTA ASSURANCES ET SERVICES FINANCIERS INC.	DISTRIBUTEURS DE PRODUITS D'ASSURANCE
BANQUE NATIONALE	GRANDS INTERMÉDIAIRES FINANCIERS
BMO GROUPE FINANCIER	GRANDS INTERMÉDIAIRES FINANCIERS
DESJARDINS	GRANDS INTERMÉDIAIRES FINANCIERS
FIERA CAPITAL	GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE
FINANCIÈRE BANQUE NATIONALE	GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE
DESJARDINS (GESTION INTERNATIONALE D'ACTIFS)	GESTIONNAIRES DE PORTEFEUILLE

