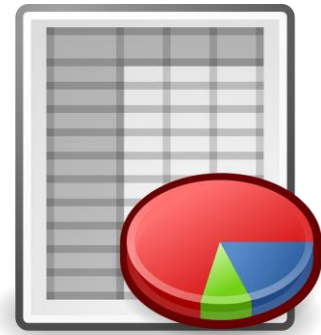


Postes en finance et en assurance à Sarnia Lambton

Les personnes qui occupent des postes en finance et en assurance sont à l'emploi de beaucoup d'entreprises à Sarnia Lambton. Ces postes comprennent, parmi beaucoup d'autres, les domaines de la finance et de l'assurance ainsi que ceux de l'administration publique, du commerce de gros, des services professionnels, scientifiques et techniques, des soins de santé.



Les enquêtes EmployerOne Surveys et les consultations avec les entreprises menées par la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton (CDMOSL) montrent que plusieurs postes en finance et en assurance sont vacants et difficiles à pourvoir. CDMOSL a procédé à un examen détaillé de certains de ces postes dans le but de trouver les raisons de cette situation et ainsi offrir un plan d'action communautaire qui viendrait répondre aux besoins des employeurs concernant le recrutement, le maintien d'effectif et la formation.

Le présent rapport résume des données de Statistique Canada, les données d'affichage de postes en ligne de notre région, ainsi que l'information recueillie par CDMOSL lors d'enquêtes antérieures de EmployerOne Surveys (2014 à 2017) et des réunions de consultation avec des employeurs locaux au cours de l'été 2017 et avec des fournisseurs de services.



www.slwdb.org

(519) 332-0000

Septembre 2017



Ce projet est partiellement financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions émises dans le présent rapport ne sont pas nécessairement celles de la province.

Postes en finance et assurance

En 2011, Sarnia Lambton comptait environ 2 700 postes en finance et en assurance. Le tableau ci-dessous montre la distribution de ces postes et le nombre de postes affichés en ligne en 2016.

Appellation d'emploi	# postes en 2011	# postes affichés en ligne en 2016
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	540	11
Vérificateurs financiers et comptables	410	8
Représentants service à la clientèle– institutions financières	375	2
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	355	15
Autres agents financiers (inclus conseillers et planificateurs financiers, courtiers en hypothèques et postes assimilés)	235	101
Agents et courtiers d'assurance	160	0
Directeurs de banque, du crédit, d'autres services placement	155	8
Représentants des ventes financières	130	29
Directeurs financiers	90	1
Directeurs assurance, immobilier et courtage financier	85	0
Superviseurs de commis de finance et d'assurance	15	2
Commis à la paye	85	1
Estimateurs et évaluateurs	30	0
Commis de banque, assurance et autres services financiers	20	0

Sources: Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des ménages de 2011, tableau adapté.*
Vicinity. *Jobs Demand Report System.* Sarnia Lambton 2016 tableau des données adapté par CDMOSL.

Les postes affichés en ligne ne comprennent pas tous les postes vacants à Sarnia Lambton.¹ Selon l'enquête du EmployerOne Survey (années 2014 à 2017) de CDMOSL, la méthode des contacts personnels ou le réseautage informel est majoritairement préférée par les employeurs locaux. Les dernières consultations des employeurs qui embauchent pour des postes en finance et en assurance, confirment que pour la plupart, les contacts personnels sont préférables.

Lorsque les postes montrent un grand nombre d'affichages en ligne, ceci peut vouloir dire que les employeurs ont eu et ont de la difficulté à les combler. Ces postes et ceux que les employeurs locaux considèrent comme étant difficiles à pourvoir, sont énumérés dans la case ci-contre.²

Postes difficiles à pourvoir:

- conseillers, planificateurs
- représentants ventes financières
- comptables (principales surtout)

¹ Il est possible que des postes affichés en ligne n'ont pas été pris en compte.

² Les commentaires des employeurs locaux ont été obtenus grâce aux consultations menées par CDMOSL et les enquêtes de EmployerOne Surveys (2014 à 2017).

Les questions concernant le recrutement, le maintien d'effectif et la formation aident à comprendre les raisons pour lesquelles certains postes sont difficiles à combler. Les consultations avec les employeurs locaux et les fournisseurs de services d'Emploi Ontario (c'est-à-dire ceux qui travaillent de près avec les personnes qui cherchent un emploi) mentionnent les questions et besoins suivants:

- **Manque de demandeurs:**

Le manque de demandeurs pour les postes difficiles à combler a été la principale raison invoquée par les employeurs locaux dans le rapport de l'enquête 2017 du EmployerOne Survey de Sarnia Lambton. Les employeurs de postes en finance et en assurance ont spécialement mentionné un manque de demandeurs pour les postes de conseillers financiers. Comme mentionné ci-dessus, les contacts personnels ou le réseautage informel semble être la méthode préférée pour recruter de nouveaux employés. Cependant cette méthode réduit le nombre de candidats qualifiés. Le manque de demandeurs peut-être causé parce que les demandeurs et étudiants ne connaissent pas les cheminements de carrière, les possibilités et exigences de ces postes.

- **Éducation et compétences requises:**

Les compétences techniques pour certains postes en finance et en assurance peuvent être très précises et nécessiter des exigences éducationnelles et un permis d'exercice avant d'être considéré pour un poste et même une connaissance technologique alors que les entreprises se dirigent de plus en plus vers l'informatisation.

- **Besoins de compétences générales:**

Certains demandeurs d'emploi peuvent manquer de compétences générales. De solides compétences en service à la clientèle et une excellente communication orale et écrite est nécessaire. Les candidats doivent démontrer qu'ils sont motivés, persévérants et qu'ils possèdent une bonne éthique de travail. Les emplois dans ce domaine reposent largement sur les relations interpersonnelles qui sont essentielles pour réussir dans ce domaine.

- **Fait sur mesure:**

C'est parfois un grand défi de trouver une personne faite sur mesure pour certains de ces postes. La rémunération de certains postes peut-être à commission ce qui peut vouloir dire que les revenus sont incertains. Certaines personnes peuvent craindre de ne pas jouir de revenus viables si le poste est à commission. De plus, les postes de ventes financières demandent un esprit d'entrepreneur et de l'entregent pour établir une clientèle. Ce n'est pas tous les candidats qui possèdent ces qualités. Les personnes qui ne sont pas douées en finance et mathématiques peuvent aussi ne pas être à l'aise dans ces carrières.

Perspectives d'emploi positives dans les postes en finance et en assurance.

Les projections développées par Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour 2016 à 2018 évaluent les postes pour l'économie locale de la région (Windsor-Essex, Chatham-Kent and Sarnia Lambton)³ dans le tableau ci-dessus de la façon suivante:

bon ★★

Teneurs de livres
Conseillers et planificateurs-
finance

passable ★★☆

Comptables
Commis comptables
Directeurs de banque, du crédit, des investissements
Représentants service à la clientèle – finances
Directeurs financiers
Agents et courtiers des assurances
Commis à la paye

Qu'un poste soit ou non dans la catégorie bon ou passable, la plupart des postes ci-dessus devraient voir une forte croissance au cours des prochaines années comme: teneurs de livres, conseillers et planificateurs financiers, comptables, directeurs de banques, du crédit et autres services de placements financiers, représentants et courtiers des assurances, commis à la paye.

Causes possibles d'une forte demande dans l'avenir:

- Un grand nombre de départs à la retraite sera la raison principale de la forte demande dans l'avenir. Par exemple, en 2011, 3 sur 4 teneurs de livres de la région étaient âgés de 45 ans et plus, ce qui signifie que 75% d'entre eux prendront leur retraite avant 2031.
- Au fur et à mesure que les gens vieillissent et qu'ils réfléchissent à leurs plans de retraite, ils deviennent conscients que de tels professionnels sont indispensables. Des campagnes de publicité mettent l'accent sur l'importance de planifier le côté financier d'une retraite et les gens se demandent de plus en plus s'ils auront des revenus suffisants pour leur retraite.
- Une croissance continue des petites entreprises peut les amener à embaucher plus de contrôleurs, CSC (chef des services de comptabilité) CSF (Chef des services financiers) afin de voir au financement de plus en plus complexe d'une entreprise en croissance.

Vous voulez en savoir plus sur les emplois en finance et en assurance?

Vous trouverez des profils d'emploi qui décrivent les exigences, l'échelle des salaires et les perspectives d'emploi dans 5 postes en finance et en assurance à Sarnia Lambton à [slwdb.org](http://www.slwdb.org).

<http://www.slwdb.org/publications/job-profiles/>

³ Vous trouverez les perspectives d'emploi développées par EDSC en explorant des carrières sur le site Web (www.jobbank.gc.ca). Les perspectives locales ne sont pas disponibles à propos de deux postes en raison du volume d'emploi marginal dans ce groupe d'emploi.

Suggestions pour un plan d'action qui s'attaquera aux questions du recrutement et du maintien de l'effectif et des besoins de formation:

- **Encourager les employeurs à utiliser des méthodes différentes de recrutement comme:**
 - Faire une planification de l'effectif dans les entreprises afin d'être prêt à faire face aux départs à la retraite et aux changements sur le marché du travail.
 - Inclure les fournisseurs de services d'Emploi Ontario dans l'effort de recrutement.
 - Utiliser plus de ressources en ligne et hors de la région pour rejoindre des candidats de l'extérieur qui pourraient être intéressés par les avantages de vivre dans une plus petite région (coût de la vie plus bas, moins de circulation, etc). Les anciens résidents de Lambton pourraient même être inclus dans cet effort.

- **Augmenter les possibilités d'éducation pour les étudiants et les chercheurs d'emploi pour qu'ils connaissent les cheminements de carrière dans les postes en finance et en assurance:**
 - Les étudiants pourraient bénéficier de ce qui suit:
 - Une introduction plus importante et plus tôt à la connaissance du marché du travail au sujet des emplois en finance et assurance, des compétences requises, des possibilités. Insister sur les attentes en technologie et les avancées dans ce domaine. Inviter des conférenciers à venir dans les classes (des gens de carrières, spécialistes du marché du travail, etc).
 - Il y a un plus grand nombre de programmes en littéracie financière (ex. Junior Achievement) dans les écoles qui permettent aux étudiants de se familiariser avec les concepts financiers et aussi des programmes sur l'entrepreneuriat pour acquérir des compétences dans ce domaine.
 - Un engagement plus important de la part des employeurs à l'égard du programme des comités consultatifs du collège Lambton de façon à ce que l'information sur les besoins des entreprises leur soit communiquée.
 - Plus de possibilités d'éducation de façon expérientielle là où c'est possible (les employeurs qui offrent l'éducation coopérative à des étudiants du postsecondaire peuvent être éligibles pour un crédit d'impôt de 3 000\$). Pour plus de renseignements: <http://www.fin.gov.on.ca/en/credit/cetc/>).
 - Les chercheurs d'emploi pourraient bénéficier de ce qui suit:
 - Des présentations et de l'information accessibles au sujet d'emploi en finance et en assurance (disponibilité de postes, compétences exigées, attentes liées à l'emploi, etc), aux clients des programmes du service emploi et social (ex. Emploi Ontario, Ontario Works, Réseau communautaire des nouveaux arrivants, etc).
 - Une participation des employeurs aux programmes incitatifs. Par exemple, le programme Canada- Ontario Jobs Grant (COJG) qui peut fournir de l'aide aux employeurs éligibles pour les coûts de formation. Pour plus de renseignements sur COJG voir : <http://www.tcu.gov.on.ca/eng/eopg/cojg/> .

- **Accentuer le développement des compétences générales.** Les enquêtes EmployerOne Surveys (2014 à 2017) de CDMOSL montrent l'importance que les employeurs mettent sur les compétences générales au travail (éthique, service clientèle, communication, motivation, travail en équipe, etc). Des efforts ciblés et importants sur ces compétences dès le jeune âge à l'école jusqu'à l'âge adulte peuvent préparer les gens aux exigences des employeurs et leur permettre d'être plus sûrs d'eux-mêmes au sujet de certaines compétences comme la communication et le service à la clientèle. Plusieurs ateliers de travail liés à ces compétences sont présentement offerts par des agences locales. D'autres programmes qui mettraient l'accent sur des compétences spécifiques (ex. un programme concernant les compétences en communication comprenant un enseignement sur la façon d'écrire des courriels liés au travail) pourraient être considérés.

CDMOSL offre une ressource de développement des compétences générales pour les chercheurs d'emploi et employés disponible en ligne à [slwdb.org](http://www.slwdb.org)
<http://www.slwdb.org/wp-content/uploads/2015/08/soft-skills-development-resource-1.pdf>

Conclusions:

Les consultations de CDMOSL avec les employeurs, les enquêtes et l'affichage en ligne indiquent que plusieurs postes en finance et en assurance sont en demande et certains sont difficiles à combler à Sarnia Lambton.

Les questions du recrutement et du maintien de l'effectif ainsi que l'aide à la formation, fournissent le contexte pour expliquer les difficultés à pourvoir certains postes localement. Le présent rapport avance des suggestions pour des actions qui pourraient être entreprises par la communauté (ex. les employeurs, les fournisseurs de services, les écoles et les chercheurs d'emploi) pour attaquer ces questions et besoins.

CDMOSL veut remercier les employeurs du secteur finance et assurance ainsi que les fournisseurs de services qui ont offert leur temps et expertise pour permettre la présentation du présent rapport.

Rester au fait de la situation du marché du travail:

- Pour recevoir des courriels www.slwdb.org
- Suivez-nous sur Twitter
- Aimez-nous sur Facebook