

Notes pour une allocution de M. Luc Labelle, vice-président exécutif, Chambre de la sécurité financière

Journée AMF - table ronde Relève dans l'industrie
20 octobre 2008

Bonjour à tous,

- Je crois que nous nous posons la bonne question et que nous soulevons une situation critique pour l'industrie financière en termes de relève dans les diverses professions au cours des prochaines années.
- Un enjeu important certes exacerbé par le vieillissement de la population et, en conséquence, par ce que certains nomment le déséquilibre démographique. Ce déséquilibre se fait déjà sentir dans les grands secteurs de l'économie mondiale en créant des pénuries de main-d'œuvre qui se répercutent sur la capacité de production des entreprises dans presque tous les domaines d'activités.
- Au point qu'il n'est pas rare de voir dans les parcs industriels québécois des panneaux-réclames sur les sites d'entreprises manufacturières qui proclament haut et fort « Nous embauchons ».
- Des entreprises québécoises de services en génie, en technologie de l'information et en technologie de réseau, pour ne nommer que quelques exemples, ont entrepris d'importantes campagnes de recrutement à l'international. Elles doivent livrer des luttes importantes pour séduire, convaincre et attirer durablement une main-d'œuvre qui recherche la qualité de vie et des environnements de travail respectueux autant que stimulants.
- L'industrie des produits et des services financiers, il est important de le noter, est donc d'abord en compétition avec l'ensemble des secteurs économiques, bien avant la concurrence à l'intérieur des disciplines du secteur des services financiers. Le recrutement

dans les carrières que nous offrons n'est donc pas une lutte endogène, mais elle s'inscrit plutôt dans un ensemble beaucoup plus vaste et extrêmement compétitif. Nous devons donc agir de façon concertée.

- Nous devons prioritairement revisiter l'ensemble de notre proposition aux jeunes pour établir nos lignes de forces et tenir compte aussi de certaines faiblesses qui, à terme, peuvent ralentir notre potentiel de recrutement...
- Parlant de force, la Chambre de la sécurité financière a mené un sondage auprès de ses membres en février 2008. Quelques questions portaient sur la perception de la profession. Les résultats sont intéressants et démontrent que la profession est non seulement attrayante et que ceux qui œuvrent dans le secteur en ont une opinion positive.
- Rappelons d'abord que les 31500 membres de la Chambre ont des profils sociodémographiques différents selon leur(s) discipline(s) de pratique. Et c'est en assurance de personne que l'âge moyen est le plus avancé. D'ailleurs dans le sondage dont je fais référence, interrogés sur leur intention de partir à la retraite, 40% des répondants ont indiqué qu'ils comptaient cesser de travailler d'ici 10 ans. De ce nombre, 18% prendront leur retraite dans cinq ans et 22% dans les cinq années suivantes, soit de 2013 à 2017.
- Au plan de la confiance du public envers la profession, il y a un progrès entre le sondage que la Chambre a effectué en 2006 et celui de 2008 passant de 77 % à 87 %.
Tout cela est bien intéressant mais la question porteuse dans la perspective de notre réflexion sur la relève est la suivante : est-ce que vous conseillerez à un de vos proches d'exercer la profession? 85 % des répondants ont dit oui... c'est une progression significative de 12 % par rapport à notre sondage de 2006.
- Citons aussi une étude récente de RBC Dominion valeurs mobilières qui révélait que le secteur des valeurs mobilières aurait davantage besoin de femmes dans les postes de conseillers en placement. Le secteur a besoin de davantage de femmes afin de refléter une évolution, soit que davantage de femmes gèrent elles-mêmes leurs affaires financières. Selon le numéro de juin 2007 du magazine *Investment Advisor*, de 80 à 90 % des femmes auront la

responsabilité de la gestion des finances de leur famille à un moment ou l'autre de leur vie et elles préfèrent, dans une proportion de deux contre une, traiter avec des conseillères plutôt qu'avec des conseillers.

Bref, il y a un terrain fertile pour envisager une véritable stratégie de mise en valeur des différentes professions du secteur financier et les besoins sont réels. Certes, il y a encore du travail à faire pour améliorer l'image de la profession en général, mais, comme nous venons de le voir, nous pouvons construire sur le présent pour placer la carrière financière parmi les choix attrayants pour la relève.

Toutefois, nous avons des questions à nous poser sur plusieurs sujets notamment :

- Sur les valeurs des jeunes et leurs critères de sélection d'une carrière. De nombreuses études démontrent que ces valeurs donnent une place importante à l'épanouissement personnel, à la famille, à l'équilibre entre les divers aspects de la vie.
- Par ailleurs, la qualité du milieu de travail, l'interrelation entre les pairs, la présence de défis et l'ouverture à l'initiative et à la créativité sont aussi des critères importants dans le choix d'une carrière.
- Il est à noter aussi que les conditions de travail sont un enjeu important et cela couvre aussi bien l'environnement de travail que la rémunération.
- Bref, le défi pour attirer une relève dans les carrières du milieu financier consiste avant toute chose à bien mesurer le profil des futures générations afin d'examiner clairement nos façons de faire et notre environnement de travail pour l'adapter, si nécessaire, et faire évoluer notre proposition de carrière... Parce que nous sommes nombreux, n'est-ce pas, à solliciter la même relève dans un contexte de déficit démographique. Nous ne pouvons pas faire l'économie de cette remise en question. « Ce que nous avons fait de mieux dans le passé ne suffit plus ».

À la Chambre, le conseil d'administration vient d'en faire une orientation stratégique soit de : travailler en partenariat avec les différents secteurs pour valoriser la profession et susciter la relève.

Ce que cela requiert ?

1) Cette stratégie doit être concertée si nous voulons qu'elle porte. Nous ne pouvons pas multiplier les initiatives dans une sorte de désordre, chacun y allant de sa discipline... Notre action doit être globale pour éviter de nous disperser et d'obtenir des résultats moins satisfaisants. Car avant d'attirer la relève dans une discipline ou dans une firme ou dans une autre, il faut d'abord lui donner le goût du secteur des produits et des services financiers... Lui donner le goût de la carrière au sein de l'une ou l'autre des professions de notre secteur d'activités. Et cela, c'est un défi commun. Il est inutile voire contreproductif de conduire une action morcelée.

2) Cette stratégie doit être fondée sur une proposition stimulante, nouvelle et attrayante.

3) Notre plan d'action doit reposer sur une communication à plusieurs volets.

3.1) La valorisation de la profession et de ceux qui l'exerce. La communication générale auprès du public devrait pouvoir compter sur une meilleure identification... par des désignations professionnels clairs et qui signifient quelque chose afin éviter la confusion des genres dans l'esprit du public.

3.2) Une communication ciblée auprès des jeunes (secondaire, cégep, université) sur le secteur financier, ses défis, son environnement, ses diverses occasions de carrières (les disciplines). Une présentation de chaque profession... Bref, notre secteur doit être présent sur les campus.

3.3) La mise en place, de concert avec le ministère de l'Éducation, d'une vaste sensibilisation auprès des jeunes sur le patrimoine personnel, les placements et les finances personnels, la sécurité financière, l'épargne, la planification financière, etc. Nous ferions ainsi d'une pierre deux coups en donnant le goût d'une carrière dans le milieu financier à plusieurs jeunes et aussi en préparant mieux les épargnants de demain.

Bref, nous devons déployer nos efforts sur le terrain des jeunes à plusieurs étapes de leur cheminement, en utilisant des outils qui les rejoignent dans les différents environnements qu'ils fréquentent.

Il y a du pain sur la planche, pas de doute là-dessus. Je terminerai ma présentation sur une proposition clé : la création d'un comité de pilotage dont le mandat sera de confirmer les enjeux, proposés des pistes de solutions et surtout créer la synergie entre les intervenants du milieu financier pour définir ensemble le plan d'action et veiller à sa réalisation. Je me permets d'insister **Veiller à sa réalisation !**

Je vous fais donc une offre : la Chambre est prête à assumer le mandat de coordonner la mise en place de ce comité de pilotage en réunissant les représentants de tous nos milieux : industrie, organismes d'encadrement, Autorité des marchés financiers, etc. Bref, de coordonner la naissance d'une vraie démarche dédiée à stimuler l'adhésion aux carrières par une relève dynamique et engagée dans l'univers financier de demain...

Pourquoi un comité de pilotage ? Parce que l'action doit être globale et concertée. Parce que nous n'avons pas d'autres choix... la concurrence des autres secteurs d'activité est très vive et nous ne pouvons nous contenter de demi-mesures, d'éparpillement, et surtout, nous n'avons pas les moyens d'attendre davantage...

Merci !