

Le fonctionnement et l'importance des agences de recrutement et de placement de personnel

Annexe technique à la *Note économique* sur les avantages d'un marché du travail flexible

Dans la *Note économique* intitulée « Les avantages d'un marché du travail flexible », les agences de recrutement et de placement de personnel ont servi d'exemple pour illustrer le concept un peu abstrait de la flexibilité du marché du travail. Ces agences offrent de plus l'intérêt d'une solution privée issue d'initiatives entrepreneuriales pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. Les résultats de leurs activités sont globalement très positifs, comme on peut le voir dans la Note.

L'objet de la présente annexe technique est d'offrir un portrait un peu plus complet de ce qu'est une agence de recrutement et de placement ainsi que la place qu'occupe cette industrie dans l'économie canadienne.

Le fonctionnement d'une agence de recrutement et de placement de personnel

Il existe plusieurs types de services offerts par les agences de recrutement et de placement de personnel. Alors que certaines offrent un large éventail de services, d'autres se spécialisent dans un créneau précis. Certaines agences offrent plusieurs services tout en se spécialisant dans un type de personnel, comme les infirmières, les informaticiens, les secrétaires juridiques, les emplois manufacturiers ou les camionneurs. Parmi les services offerts¹, on trouve :

- au recrutement de type « chasseur de tête »;
- au remplacement temporaire d'une absence prolongée;
- à une main-d'œuvre d'appoint durant une période de pointe ou de projets spéciaux;
- aux services-conseils plus généraux en gestion des ressources humaines, des normes du travail ou des relations de travail;
- à la fourniture de personnel spécialisé;
- ou à des services beaucoup plus complets et de longue durée de gestion du personnel.

¹ Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, *Mémoire présenté au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (CCTM).

Statistique Canada classe les « services d'emploi » selon une typologie précise incluant trois catégories, présentées dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Les trois types d'agences de recrutement et de placement de personnel selon Statistique Canada

	<p>Services d'emploi</p> <p>Les établissements dont l'activité principale consiste à lister les postes vacants et à choisir, à orienter et à placer les candidats à l'emploi, de façon permanente ou temporaire; les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'œuvre du client.</p>	
<p>Incluant trois classes d'agences</p>	<p>Agences de placement et services de recherche de cadres (cadres, domaines artistiques, enseignants, infirmières)</p>	<p>Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à lister les postes vacants et à choisir, à orienter et à placer les candidats à l'emploi, de façon permanente ou temporaire. Les personnes placées ne sont pas employées par les agences de placement.</p>
	<p>Location de personnel suppléant (personnel de bureau, personnel non spécialisé, gardiens de piscine, personnel industriel)</p>	<p>Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'œuvre du client. Les personnes placées sont employées par les établissements qui offrent les services de location de personnel suppléant. Ces établissements n'assurent pas la supervision directe de leurs employés sur les lieux de travail du client. (à l'exclusion de la main-d'œuvre agricole)</p>
	<p>Location de personnel permanent (tous les domaines)</p>	<p>Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des ressources humaines et des services de gestion des ressources humaines à leurs clients. Ces établissements établissent une relation de co-employeur avec les entreprises ou organisations clientes et se spécialisent dans l'exécution d'une vaste gamme de tâches de gestion des ressources humaines, telles que la comptabilité de la paye, la préparation des déclarations de cotisations sociales, l'administration des avantages sociaux, le recrutement et la gestion des relations de travail. Typiquement, les établissements spécialisés dans la location de personnel permanent embauchent certains employés de leurs clients, voire tous, louent leurs services en retour et jouent le rôle d'employeurs de ces employés en ce qui concerne le versement du salaire et des avantages sociaux et les activités connexes. Les établissements spécialisés dans la location de personnel permanent</p>

		exercent un pouvoir décisionnaire de degré variable en rapport avec leurs ressources humaines ou leur rôle de gestionnaire du personnel, mais n'ont aucune responsabilité de gestion quant à la planification stratégique, la productivité ou à la rentabilité des activités opérationnelles du client.
--	--	---

Source : Statistique Canada, Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2007, Services d'emploi 5613.

Par le biais d'un sondage mené auprès d'entreprises américaines et présenté dans la *Note économique*, on constate qu'elles ont recours aux services des agences de placement pour faire face à une augmentation imprévue des affaires (52 %), pour combler des absences imprévues ou de longue durée (47 %), en attendant le remplacement permanent d'un employé (47 %), pour des projets spéciaux (36 %), pour faire face aux périodes de pointe saisonnière (28 %) ou pour présélectionner des candidats à des postes réguliers afin de s'assurer de leur compétence (21 %)².

D'autre part, les chercheurs d'emploi qui utilisent les services d'une agence de recrutement et de placement de personnel ont recours à leurs services pour se trouver un emploi, mais aussi pour expérimenter différentes fonctions et tâches, ou découvrir des milieux de travail variés. Les conseillers travaillant dans les agences offrent une connaissance du marché de l'emploi supérieure à la moyenne et peuvent aider les chercheurs d'emploi à s'orienter. Les agences offrent de plus des formations afin d'améliorer les compétences des employés qu'elles placent en emploi.

En règle générale, les employés qui sont placés en entreprises sont aussi les employés de cette agence de placement et le demeurent même lorsqu'ils travaillent chez une organisation cliente de l'agence³. Le versement du salaire et l'offre d'avantages sociaux sont gérés par l'agence et c'est elle qui doit s'assurer du respect des normes du travail envers son employé. Bien entendu, il en va autrement dans le cadre d'un contrat pour trouver un employé permanent, par exemple.

Tant les employeurs que les employés bénéficient de l'expertise de l'agence de recrutement et de placement. Toutefois, le modèle d'affaires des agences canadiennes est

² Susan N. Houseman, « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », *Industrial and Labor Review*, vol. 55, no 1, 2001, p. 156.

³ La question du statut de l'employé temporaire et du lien d'emploi continue d'être discutée dans les officines gouvernementales, notamment au CCTM. Voir à titre d'exemple : Fédération des chambres de commerces du Québec, *Les agences de placement*, mai 2013; CSD, CSN, CSQ et FTQ, *Rapport des membres syndicaux du Comité sur les agences de placement temporaire*, 15 septembre 2011; ACSESS, *Mémoire au ministre québécois du Travail sur l'industrie du placement temporaire*, avril 2007.

fondé sur des revenus provenant des employeurs qui versent des honoraires de service, et non des frais assumés par le chercheur d'emploi⁴.

Une industrie en plein essor au pays

Les revenus d'exploitation de l'industrie des agences de recrutement et de placement ont doublé en dix ans au Canada, passant de 5,1 milliards de dollars en 2001 à 10,6 milliards de dollars en 2011. Ces données de Statistique Canada n'établissent pas le nombre de chercheurs d'emploi qui recourent aux services des agences, mais elles montrent néanmoins que les salaires, traitements et avantages sociaux versés par les agences sont passés de 4,0 milliards de dollars à 6,6 milliards de dollars durant la même période⁵.

Le tableau 2 qui suit présente ces données pour chacune des trois provinces où se concentre principalement l'activité des agences de recrutement et de placement de personnel. Les agences de l'Ontario, qui représentent 54,5 % des revenus d'exploitation de l'industrie au Canada, ont connu une croissance de leurs revenus d'exploitation. Cette croissance est toutefois moins élevée que dans l'ensemble du Canada, où elle atteint 106,6 % entre 2001 et 2011. Les agences du Québec aussi se situent sous la moyenne canadienne. C'est la croissance de l'industrie en Alberta qui se démarque particulièrement.

Tableau 2 : Revenus d'exploitations et rémunérations versées par les agences de recrutement et de placement de personnel dans les principales provinces

	Ontario	Alberta	Québec	Canada
Revenus d'exploitation en 2011	5 770 M\$	2 477 M\$	1 344 M\$	10 588 M\$
Croissance depuis 2001	81,4 %	259,7 %	67,8 %	106,6 %
Salaires, traitements et avantages sociaux en 2011	3 355 M\$	1 639 M\$	945 M\$	6 610 M\$
Croissance depuis 2001, en %	38,2 %	194,1 %	53,0 %	67,0 %

Source : Statistique Canada, Tableau 361-0001.

⁴ Les sites de différentes agences de recrutement et de placement de personnel ont été consultés pour rédiger cette section, particulièrement les sites des agences les plus importantes. Compte tenu du nombre d'agences actives, il serait toutefois impensable de faire une recension complète.

⁵ Statistique Canada, Bulletin de service, Services d'emploi, No 63-252-X au catalogue, 2011, p. 3.

En ce qui concerne le nombre d'employés ayant recours aux agences de recrutement et de placement pour se trouver du travail, aucune statistique n'est disponible. Les salaires, traitements et avantages sociaux permettent d'en donner une idée générale. En utilisant la rémunération hebdomadaire moyenne, on peut estimer que cela représente l'équivalent à temps plein d'environ 145 000 emplois au Canada. Puisqu'il ne s'agit pas toujours d'emplois à temps plein, ce sont vraisemblablement plusieurs centaines de milliers de personnes qui composent cette industrie et profite de ses services.