

Rapport

SONDAGE VOLET EMPLOYEURS

Les besoins des employeurs en
matière de recrutement et de
formation



UNIVERSITÉ
LAVAL

Le Service de placement

DATE 2021-12-17 NUMÉRO DE PROJET 71545-001

Léger

Comprendre le monde

Table des matières

Contexte et méthodologie	3
Profil des répondants	6
Faits saillants	11
Résultats détaillés	15
<hr/>	
1. Les pratiques de recrutement	16
2. Les besoins en recrutement	37
3. Besoins en formation	44
4. Service de l'Université Laval	51
<hr/>	
Annexe	53



CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

Contexte et méthodologie

Contexte

Cette étude auprès des employeurs vise à sonder leurs besoins en matière de recrutement, plus précisément d'identifier :

- Leurs pratiques de recrutement;
- Leurs besoins en recrutement;
- Leurs besoins en formation;
- Leur satisfaction face à la qualité des services d'aide au recrutement et de formation continue de l'Université Laval.

Approche méthodologique

Cette étude a été menée par sondage en ligne auprès de 885 employeurs. Ils ont été invités à remplir le questionnaire à l'aide d'un courriel envoyé à environ 24 000 contacts. Toutes les adresses électroniques, institutionnelles et personnelles valides qui étaient à la disposition du SPLA ont été utilisées. Les répondants pouvaient accéder au sondage au moyen d'un lien unique sécurisé, permettant d'enregistrer leurs réponses en cours de complétion. Les contacts ne pouvaient répondre au sondage qu'une seule fois.

Pour se qualifier à l'étude, les répondants devaient être responsables (ou en partie responsables) du recrutement ou de la formation des employés au sein de leur organisation.

Questionnaire

Le questionnaire a été élaboré par les professionnels du SPLA. Léger y a contribué en suggérant des éléments complémentaires ou susceptibles de faciliter la compréhension des répondants et d'assurer son déroulement logique.

Il comportait environ 75 variables. Le temps moyen requis pour le remplir en ligne a été de 18 minutes.

Collecte des données

Avant d'entreprendre officiellement la collecte des données, le questionnaire a été prétesté le 27 octobre 2021 par 14 répondants afin de le valider et d'assurer son déroulement logique ainsi que la bonne compréhension des questions. La collecte officielle des données a été réalisée du 28 octobre au 23 novembre 2021 inclusivement.

Afin de stimuler le taux de réponse, un courriel de rappel a été envoyé le 9 et le 19 novembre.

Marge d'erreur

À titre indicatif, un échantillon probabiliste de même taille (n=885) aurait une marge d'erreur de $\pm 3,3\%$, et ce, dans un intervalle de confiance de 95% (19 fois sur 20).

Contexte et méthodologie

Notes au lecteur

Dans les tableaux et les graphiques, le « n » représente le nombre réel de personnes interrogées.

Le complément à 100% est attribuable à l'arrondissement à l'entier des proportions ou à la non-réponse.

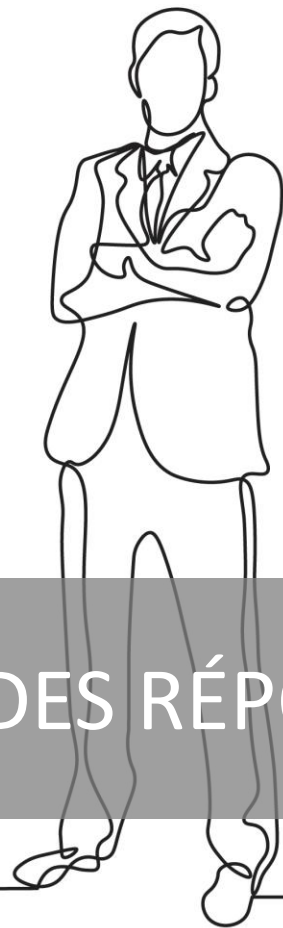
Dans certains cas, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse. Les totaux présentés à ces questions sont, par conséquent, supérieurs à 100%.

Différences significatives

Les résultats présentant des différences significatives pertinentes sont présentés dans les tableaux et graphiques, ou dans les commentaires d'analyse.

Les données en caractères **verts** signalent une proportion significativement supérieure à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en caractères **rouges** signalent une proportion significativement inférieure à celle des autres répondants.

La forme masculine utilisée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes. Elle n'est utilisée qu'à la seule fin d'alléger le texte et d'en faciliter la compréhension.



PROFIL DES RÉPONDANTS

Profil des répondants

<i>Base : l'ensemble des répondants</i>	TOTAL
<i>n=</i>	885
Type d'organisation	
Une entreprise privée	47%
Une organisation publique	26%
Un OBNL (organisme à but non lucratif) /une coopérative	26%
Autre	1%
Nombre d'employés	
Moins de 10 employés	15%
Entre 10 et 49 employés	26%
Entre 50 et 199 employés	19%
Entre 200 et 499 employés	10%
500 employés et plus	30%

<i>Base : l'ensemble des répondants</i>	TOTAL
<i>n=</i>	885
Région	
Bas-Saint-Laurent	3%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2%
Capitale-Nationale	49%
Mauricie	3%
Estrie	2%
Montréal	8%
Outaouais	1%
Abitibi-Témiscamingue	2%
Côte-Nord	1%
Nord-du-Québec	1%
Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine	1%
Chaudière-Appalaches	13%
Laval	0%
Lanaudière	2%
Laurentides	2%
Montérégie	5%
Centre-du-Québec	3%

Profil des répondants

Base : l'ensemble des répondants		TOTAL
	n=	885
Poste occupé au sein de l'organisation		
Membre de la direction		50%
Membre du personnel professionnel avec rôle de coordination/chef d'équipe		25%
Membre du personnel professionnel		19%
Membre du service des ressources humaines: responsable, conseillère, etc.		3%
Membre du service administratif: technicien(ne), agent(e), etc.		2%
Membre du service au recrutement/de la formation/en acquisition de talents		1%

Base : l'ensemble des répondants		TOTAL
	n=	885
Département		
Ressources humaines		42%
Finances et comptabilité		6%
Communication et marketing		3%
Approvisionnements		1%
Recherche et développement (R&D)		7%
Ventes		1%
Service à la clientèle		4%
Direction générale		12%
Administration		1%
Ingénierie		2%
Opérations/production		2%
Technologies de l'information (TI)		2%
Santé et services sociaux		2%
Service: aménagement du territoire, environnement, géospatial, etc.		10%
Je m'occupe de tout / tous les départements/services/domaines		3%

Profil des répondants

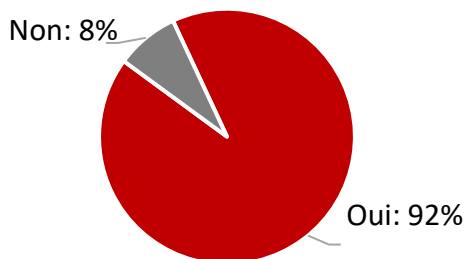
<i>Base : l'ensemble des répondants</i>		TOTAL
	<i>n=</i>	885
Secteur d'activité		
Administrations publiques		15%
Agriculture, chasse et pêche		3%
Arts, divertissements et loisirs		4%
Assurances		2%
Banques et établissements financiers		2%
Commerce de détail		1%
Commerce de gros		1%
Conception de systèmes informatiques et services connexes		4%
Construction résidentielle ou commerciale		2%
Fabrication (aliments, textiles, bois, papier, produits chimiques, etc.)		8%
Foresterie et exploitation forestière		4%
Hébergement, service de restauration et tourisme		1%
Industrie de l'information et industrie culturelle (communication, édition, etc.)		1%
Industrie pharmaceutique ou biotechnologique		1%
Mines et métaux		2%
Organisations, associations ou organisme à but non lucratif		15%

<i>Base : l'ensemble des répondants</i>		TOTAL
	<i>n=</i>	885
Secteur d'activité (suite)		
Services divers (sauf les administrations publiques)		6%
Services administratifs de soutien aux entreprises (conseils en management)		4%
Services d'enseignement		5%
Services de recherche et de développement scientifiques		3%
Services de relations publiques, agences de publicité		1%
Services immobiliers et services de location et de location à bail		1%
Services juridiques		1%
Services publics, réseaux d'aqueduc et d'égout		1%
Soin de santé et assistance sociale		6%
Télécommunication et réseaux		1%
Transport, entreposage et logistique		1%
Travaux de génie civil (construction et installation de services publics, de routes, de rues et de ponts)		4%
Autre		1%

Profil des répondants

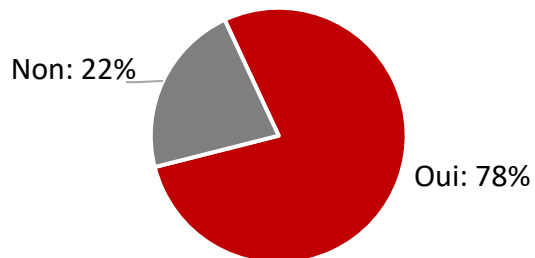
Êtes-vous responsable ou êtes-vous en partie responsable du recrutement des employés au sein de l'organisation pour laquelle vous travaillez ?

Base: Tous les répondants (n=885)



Êtes-vous responsable, en tout ou en partie, de la formation des employés au sein de l'organisation pour laquelle vous travaillez ?

Base: Tous les répondants (n=885)



Base : Les responsables du recrutement des employés

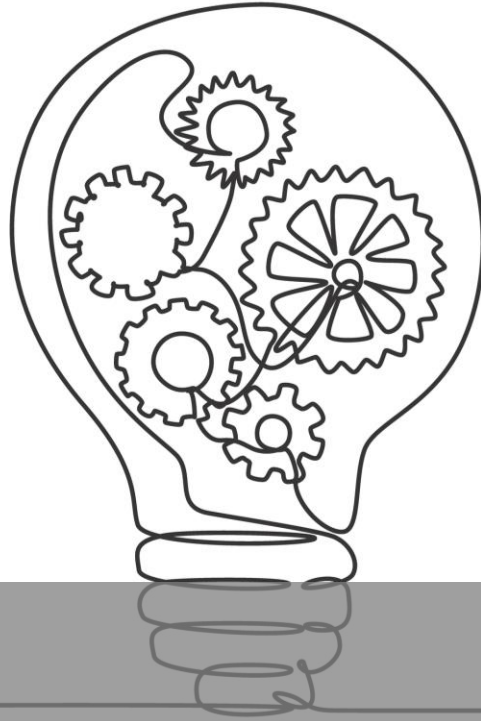
n=

TOTAL

817

Secteur de recrutement

Administration, information organisationnelle et gestion des ressources humaines	42%
Agriculture et alimentation	8%
Architecture et aménagement du territoire	6%
Arts, design et multimédia	9%
Droit et notariat	8%
Économie, politique, relations internationales et actions humanitaires	7%
Éducation	13%
Foresterie, géographie et géomatique	14%
Histoire et patrimoine	4%
Lettres, langues et communications	12%
Relation d'aide	15%
Santé	10%
Sciences et génie	31%
Technologies de l'information (TI)	25%
Autre secteur	25%



FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

En termes de recrutement, les moyens les plus utilisés par les employeurs interrogés sont **les services de placement des établissements d'enseignement, les réseaux sociaux et conservation les stagiaires au sein de l'organisation**. Ces moyens sont aussi ceux jugés les plus efficaces.

Les **entrevues en personne** sont le moyen de prédilection pour évaluer les candidats (82%). Les répondants sont d'avis que cette méthode restera la plus utilisée.

Peu importe le moyen utilisé pour évaluer leurs candidats, les spécialistes du recrutement recherchent en premier lieu chez un candidat:

- Le sens de l'initiative (69%);
- Les habilités pour le travail d'équipe (63%).



68% des employeurs mentionnent vérifier au moins parfois **l'empreinte numérique** de leurs candidats. Et parmi ceux ayant déjà fait cette vérification, 41% ont déjà éliminé un candidat potentiel suite à cette validation.

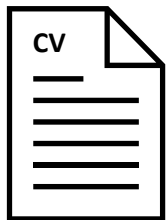
74% accordent de l'importance à la lettre de présentation.

Ceux-ci jugent que la **qualité de la langue** (98%), les **motivations** pour le poste (97%), les **compétences** recherchées (96%) et les **motivations** du candidat pour l'entreprise (94%) sont les éléments les plus importants d'une lettre de présentation.



En moyenne, les employeurs interrogés accordent une note de **7,1 sur 10** au service de recrutement et de formation continue de l'Université Laval.

FAITS SAILLANTS



- **Éléments à retrouver au résumé du CV:**
 - Les compétences/aptitudes/connaissances en lien avec le poste (33%);
 - Les expériences professionnelles en lien avec le poste (29%);
 - Les motivations / ambitions / aspirations / objectifs de carrière (26%).
- **Éléments importants du CV:**
 - La **lisibilité** est plus importante que l'originalité pour un CV (96%);
 - La présence d'un **résumé** ou d'un profil en début de CV (80%).

35% des responsables du recrutement accordent moins de 30 secondes à la lecture d'un CV.

Jeune diplômé	Diplômé d'expérience
Études: 56%	Études: 40%
Compétences: 22%	Expériences de travail: 36%
Expériences de travail: 21%	Compétences: 22%

Lorsqu'on demande aux répondants de classer en ordre les éléments qu'ils souhaitent retrouver dans un CV d'un jeune diplômé ou d'un diplômé d'expérience, les études prennent le premier rang dans les deux cas, cependant dans le cas d'un diplômé d'expérience les expériences de travail deviennent plus importantes.

- **Nombre de pages maximum :** **Jeune diplômé : 2 pages** **Diplômé d'expérience : 3 pages**

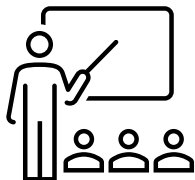
60% des employeurs interrogés consultent **seulement le CV** des candidats, tandis que **38% consultent à la fois le CV et le profil LinkedIn** des candidats.

FAITS SAILLANTS

Besoins en recrutement

- 81%** des répondants en charge du recrutement sont d'avis que **l'administration** sera le domaine d'expertise le plus en demande au cours des deux prochaines années.
- 79%** des responsables du recrutement jugent que **plus de postes** seront ouverts au cours des deux prochaines années.
- 76%** des organisations comptent adopter des **pratiques de télétravail au long terme**.

Besoins en formation



Selon les responsables de la formation, les compétences les moins développées chez :

- les **candidats ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle** sont le sens de l'initiative (53%) et la gestion du stress (49%);
- les **employés cumulant plus de deux ans d'expérience** sont la planification stratégique (40%), le sens politique (38%), l'adaptabilité et agilité (38%);
- les **gestionnaires** seraient la gestion de conflits (43%), la gestion du changement (41%) et la capacité de s'entourer et déléguer (39%).

24% des organisations utilisent **une plateforme numérique d'apprentissage**. Parmi celles utilisant une plateforme numérique d'apprentissage, **55%** proposent autant des plateformes **développées à l'interne qu'à l'externe**.

53% des organisations interrogées déboursent **moins de 1000 \$** annuellement par employés en formation continue.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

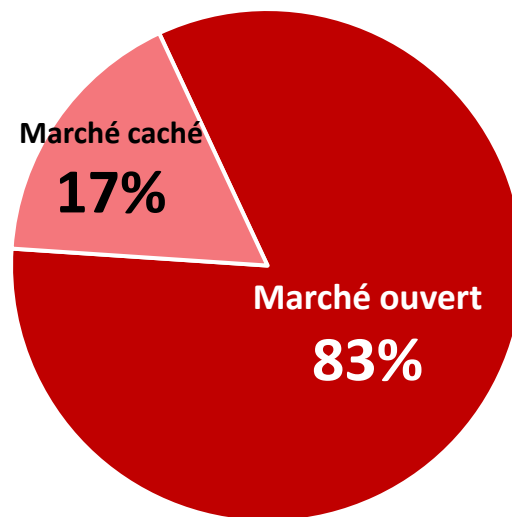
1.1 Marché de l'emploi

La grande majorité des postes sont pourvus suite à l'affichage de ceux-ci (83%).

Les organisations publiques (93%) et celles de plus de 200 employés (87%) sont plus nombreuses en proportion à faire leur recrutement via le marché ouvert.

Dans l'organisation pour laquelle vous travaillez, quelle est la proportion des postes pourvus à la suite d'un affichage (marché ouvert) et celle des postes pourvus sans affichage (marché caché) ?

*Base: Les répondants étant en charge du recrutement des nouveaux employés et qui se sont prononcés (n=697)**



Les organisations publiques: 93%
Les organisations de plus de 200 employés : 87%

*À cette question, 15% des répondants n'ont pas donné de réponse.

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.2 Recrutement des étudiants et diplômés universitaires

Les services de placement des établissements d'enseignement (69%), les réseaux sociaux (69%) sont les deux moyens les plus utilisés pour le recrutement, suivi par des stagiaires demeurant en poste dans l'entreprise (62%).

Par quel(s) moyen(s) recrutez-vous des étudiants ou des diplômés universitaires ?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement des nouveaux employés Mention multiple n=	TOTAL	Type d'organisation			Nombre d'employés	
		Une entreprise privée	Une organisation publique	Un OBNL /une coopérative	Moins de 200	200 et plus
	817	392	195	220	512	301
Services de placement des établissements d'enseignement	69%	71%	62%	75%	70%	68%
Réseaux sociaux	69%	71%	48%	82%	72%	63%
Stagiaire qui demeure/revient dans l'entreprise	62%	63%	65%	57%	57%	70%
Réseaux de contacts	52%	59%	31%	58%	55%	48%
Candidatures spontanées	51%	59%	39%	50%	53%	48%
Sites Web gouvernementaux de recrutement	49%	34%	66%	63%	51%	46%
Ressources internes	48%	55%	44%	38%	42%	57%
Site Web corporatif	43%	49%	32%	42%	38%	52%
Sites Web privés de recrutement	43%	50%	25%	44%	43%	43%
Salons ou foires de l'emploi	35%	44%	36%	20%	23%	56%
Associations et ordres professionnels	22%	20%	22%	25%	21%	23%
Activités d'attraction de talents	15%	19%	18%	5%	7%	29%
Agences de placement privées	14%	21%	5%	8%	12%	17%
Compétitions ou études de cas dans un cours	2%	3%	1%	0%	1%	4%
Recrutement par le jeu (gamification)	1%	1%	1%	0%	0%	1%
Le Service de placement de l'Université Laval (SPLA)	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Autre	1%	1%	2%	1%	2%	0%

Le total différent de 100% est attribuable à la mention multiple.

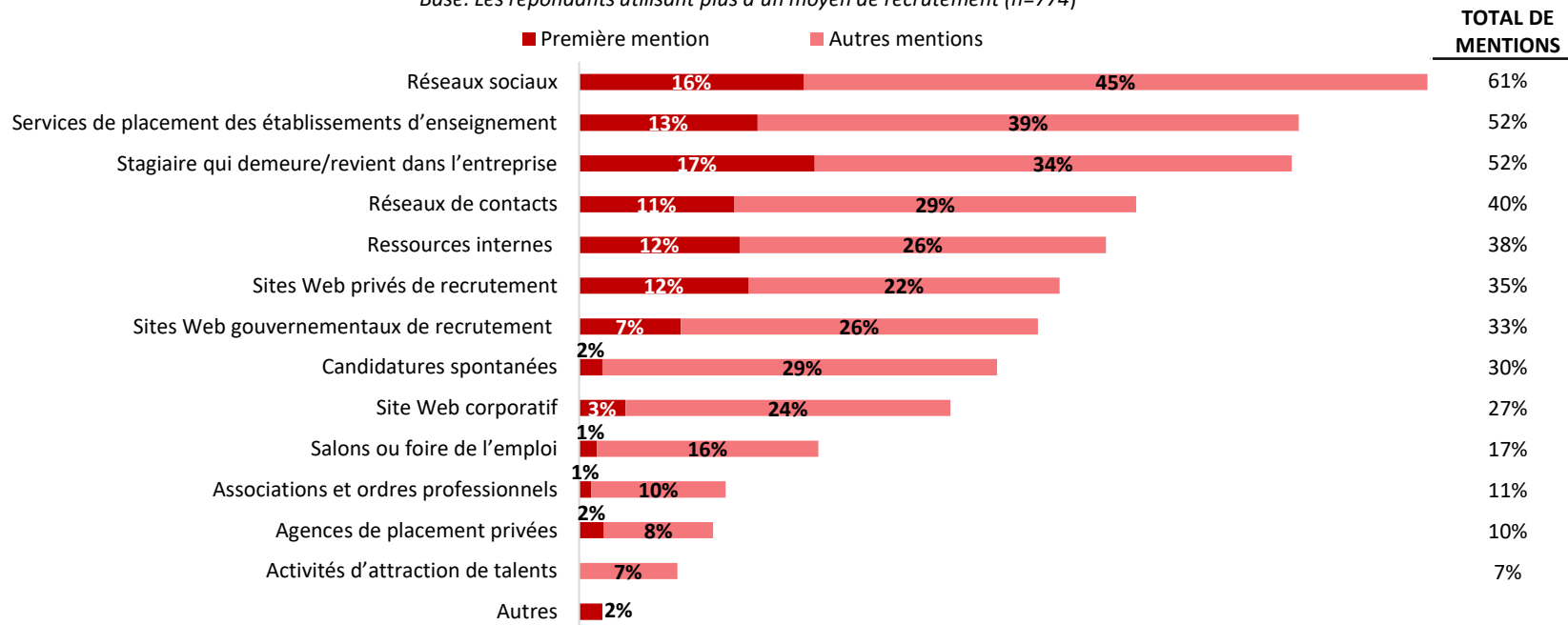
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.2 Recrutement des étudiants et diplômés universitaires (suite)

Les réseaux sociaux sont jugés comme étant le moyen de recrutement le plus efficace (61%), suivi des services de placement des établissements d'enseignement (52%) et les stagiaires demeurant dans l'entreprise (52%).

Parmi les moyens de recrutement que vous avez utilisés dans les douze derniers mois, lesquels jugez-vous les plus efficaces ?
 Veuillez classer jusqu'à cinq moyens de recrutement en fonction de leur efficacité, en commençant par le plus efficace, selon vous.

Base: Les répondants utilisant plus d'un moyen de recrutement (n=774)



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.2 Recrutement des étudiants et diplômés universitaires (suite)

Facebook est le réseau social le plus utilisé pour le recrutement d'étudiants ou de diplômés universitaires.

Les plus petites organisations utilisent plus Facebook, tandis que les plus grandes recrutent via LinkedIn.

Veillez préciser le ou les réseaux sociaux que vous utilisez comme méthode de recrutement.

Base: Les répondants utilisant les réseaux sociaux pour le recrutement d'étudiants ou de diplômés universitaire Mention multiple n=	TOTAL	Type d'organisation			Nombre d'employés	
		Une entreprise privée	Une organisation publique	Un OBNL /une coopérative	Moins de 200	200 et plus
Facebook	83%	80%	78%	91%	89%	71%
LinkedIn	59%	64%	80%	42%	47%	83%
Instagram	12%	11%	13%	13%	11%	14%
Indeed	5%	6%	3%	3%	5%	5%
Twitter	3%	1%	4%	6%	4%	2%
Sites Internet d'une compagnie en particulier ou d'ordres professionnels / réseaux sociaux des employés	3%	0%	3%	5%	3%	2%
Jobillico	2%	2%	2%	1%	1%	2%
Jobboom	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Autres	4%	4%	4%	5%	4%	4%
Je ne sais pas	1%	1%	0%	1%	0%	2%

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.2 Recrutement des étudiants et diplômés universitaires (suite)

Les foires de l'emploi sont les activités les plus souvent organisées pour attirer de nouveaux talents.

Précisez le type d'activités que vous organisez ou auxquelles vous prenez part pour attirer de nouveaux talents.

Base: Les répondants utilisant les activités d'attraction de talents Mention multiple	TOTAL
<i>n</i> =	121
Foire/salon de l'emploi	46%
Journée portes ouvertes / visite de campus/d'universités/d'entreprises/usines	18%
Présentations en classe/à l'université/dans les écoles professionnelles	12%
Salon/journée carrière (à l'université, sur un chantier)	12%
5 à 7 / pause-café / cocktail / soirée	11%
Séances d'informations/congrès/conférences/colloques	9%
Foire /salon de l'emploi virtuelle	7%
Activités de recrutement (autres et sans précision)	7%
Rencontres de réseautage	6%
Missions de recrutement à l'international	5%
Autres*	21%
Aucune en particulier	4%

(Les mentions de moins de 5% sont présentées en annexe.)

Le total différent de 100% est attribuable à la mention multiple.

*La mention « Autre » regroupe les mentions de moins d'un pourcent.

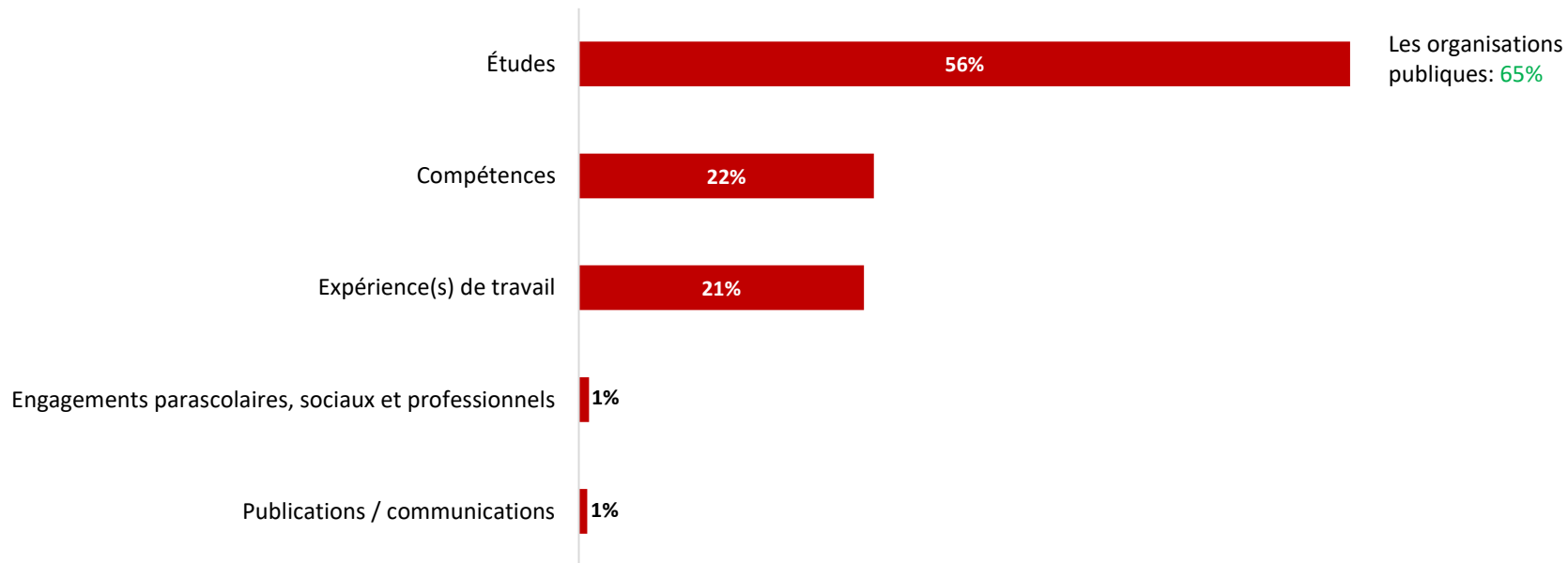
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV

Lorsqu'on demande aux répondants de classer en ordre les éléments qu'ils souhaitent retrouver dans un CV d'un jeune diplômé, les études prennent le premier rang (56%).

Veillez classer les éléments suivants selon l'ordre dans lequel vous souhaitez les retrouver dans le CV lorsque vous recrutez un(e) jeune diplômé(e).

Base: Les répondants étant en charge du recrutement des nouveaux employés (n=817) — Première mention



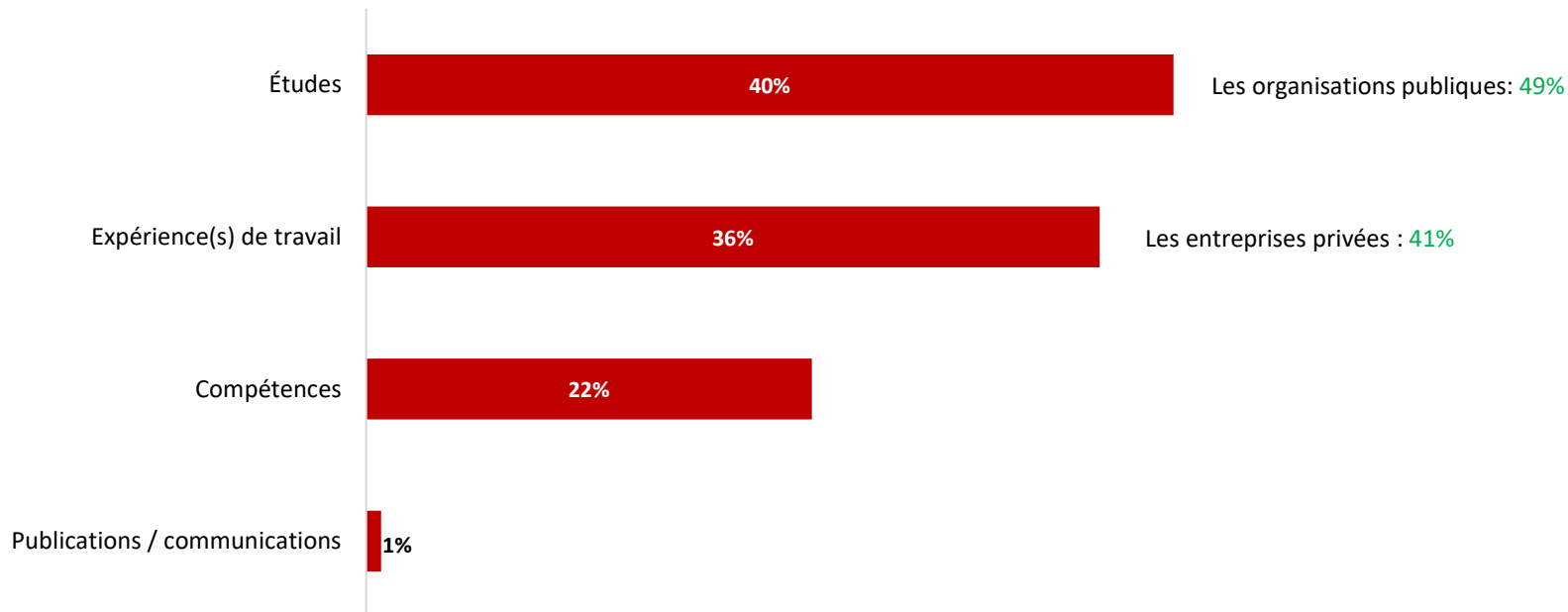
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV (suite)

Ensuite nous demandions aux répondants de répéter l'exercice pour les diplômés d'expérience. Cette fois, 40% souhaitent voir les études présentées en premier et 36% les expériences de travail.

Veillez classer les éléments suivants selon l'ordre dans lequel vous souhaitez les retrouver dans le CV lorsque vous recrutez un(e) diplômé(e) d'expérience.

Base: Les répondants étant en charge du recrutement des nouveaux employés (n=817) — Première mention



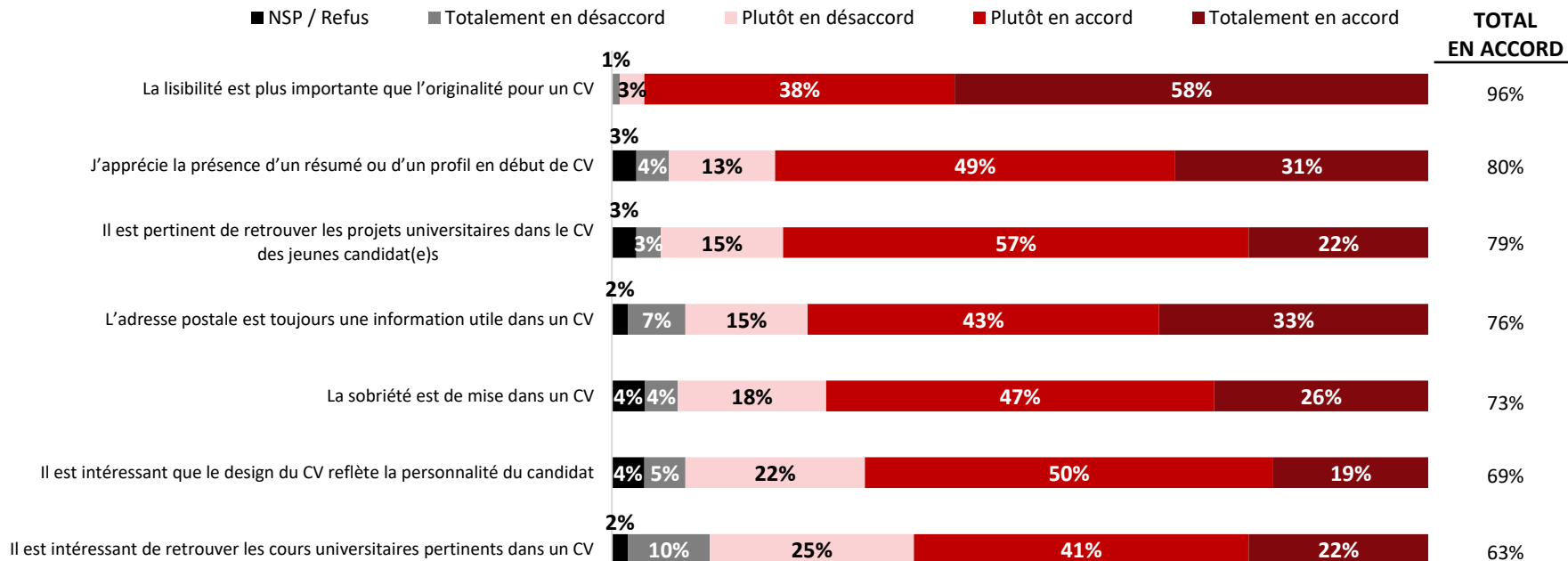
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV (suite)

Selon les responsables du recrutement, la lisibilité du document est l'élément le plus important dans un curriculum vitae (96%).

Veillez indiquer votre niveau d'accord à l'égard de chacun des énoncés suivants

Base: Les répondants étant en charge du recrutement des nouveaux employés (n=817)



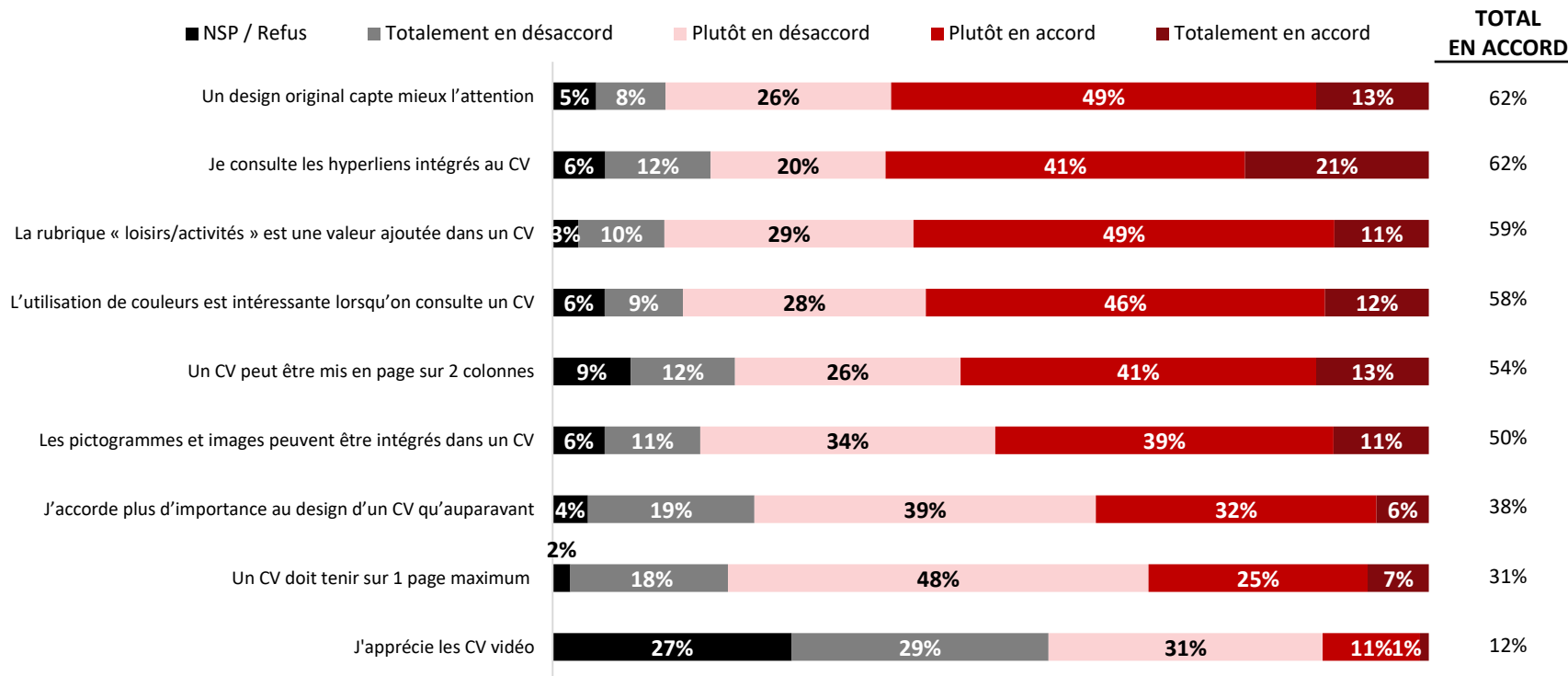
(Suite à la page suivante)

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV (suite)

Veillez indiquer votre niveau d'accord à l'égard de chacun des énoncés suivants

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV (suite)

Les compétences en lien avec le poste (33%), les expériences professionnelles (29%) et les motivations (26%) sont des informations que les employeurs souhaitent retrouver dans le résumé en début de CV.

Quels éléments souhaitez-vous retrouver dans le résumé ou le profil en début de CV

Base: Les répondants qui apprécient un résumé ou un profil en début de CV Mention multiple	TOTAL	Type d'organisation			Nombre d'employés	
		Une entreprise privée	Une organisation publique	Un OBNL / une coopérative	Moins de 200	200 et plus
<i>n=</i>	655	313	149	186	425	227
Compétences/aptitudes/connaissances (en lien avec le poste)	33%	27%	38%	38%	32%	34%
Expériences professionnelles (en lien avec le poste) / dernier employeur	29%	27%	34%	27%	27%	31%
Motivations / ambitions / aspirations / objectifs de carrière	26%	26%	24%	27%	27%	24%
Études / formations / diplômes	18%	14%	27%	18%	16%	23%
Qualités/forces générales (qui distinguent le candidat)	15%	13%	13%	18%	16%	13%
Résumé du profil/du CV/parcours (sans précision)	12%	12%	9%	15%	13%	11%
Intérêts pour le poste/le secteur convoité	12%	11%	11%	13%	12%	11%
Intérêts (sans précision)	9%	12%	7%	6%	8%	10%
Traits de personnalité du candidat	8%	9%	5%	8%	8%	7%
Coordonnées (nom, adresse, numéro de téléphone, courriel, etc.)	7%	6%	7%	8%	7%	7%
Type de poste(s) recherché(s)	5%	6%	3%	3%	5%	4%
Valeurs professionnelles/personnelles (commune à l'entreprise)	4%	3%	1%	7%	4%	2%
Une lettre de motivation/de présentation	4%	4%	4%	3%	4%	2%
Réalisations/accomplissements	3%	4%	3%	4%	3%	4%
Intérêts hors travail: loisirs, hobbies, etc.	3%	2%	3%	4%	3%	2%
Les stages	1%	1%	1%	1%	0%	1%
Autres	5%	5%	5%	5%	6%	4%
Je ne sais pas	5%	6%	5%	4%	5%	5%

Le total différent de 100% est attribuable à la mention multiple.

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.3 Éléments à retrouver au CV (suite)

En moyenne, les répondants jugent que le nombre de pages maximum pour un curriculum vitae d'un jeune diplômé est de 2 pages, tandis que pour un diplômé d'expérience est plutôt de 3 pages.

Selon vous, quel serait le nombre maximum de pages acceptables pour le CV d'un...

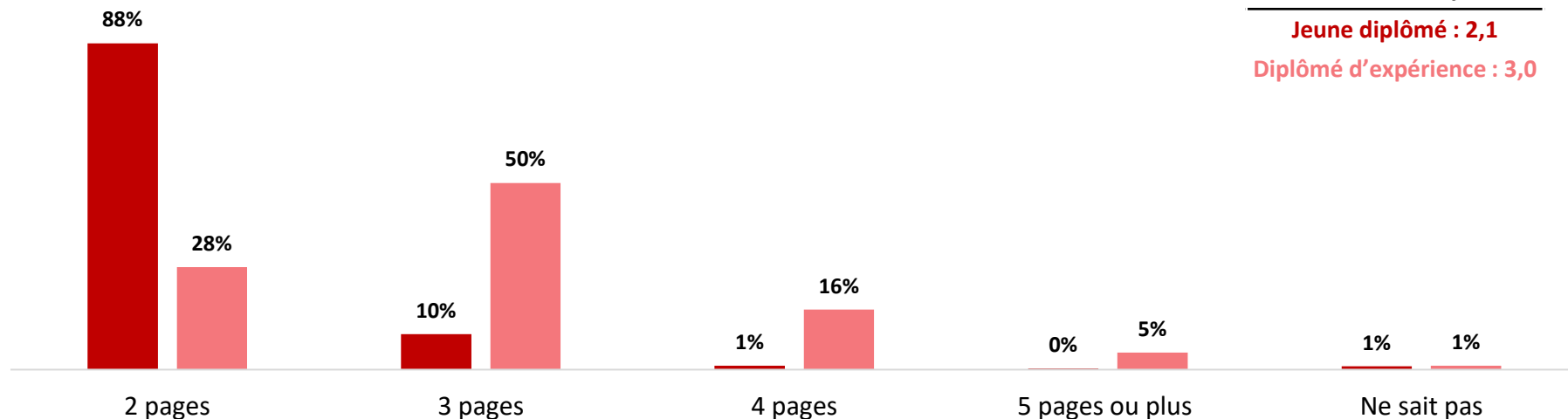
Base: Les répondants croyant qu'un CV peut contenir plus d'une seule page (n=542)

■ ... jeune diplômé ■ ... diplômé d'expérience

Nombre de pages maximum moyen:

Jeune diplômé : 2,1

Diplômé d'expérience : 3,0



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

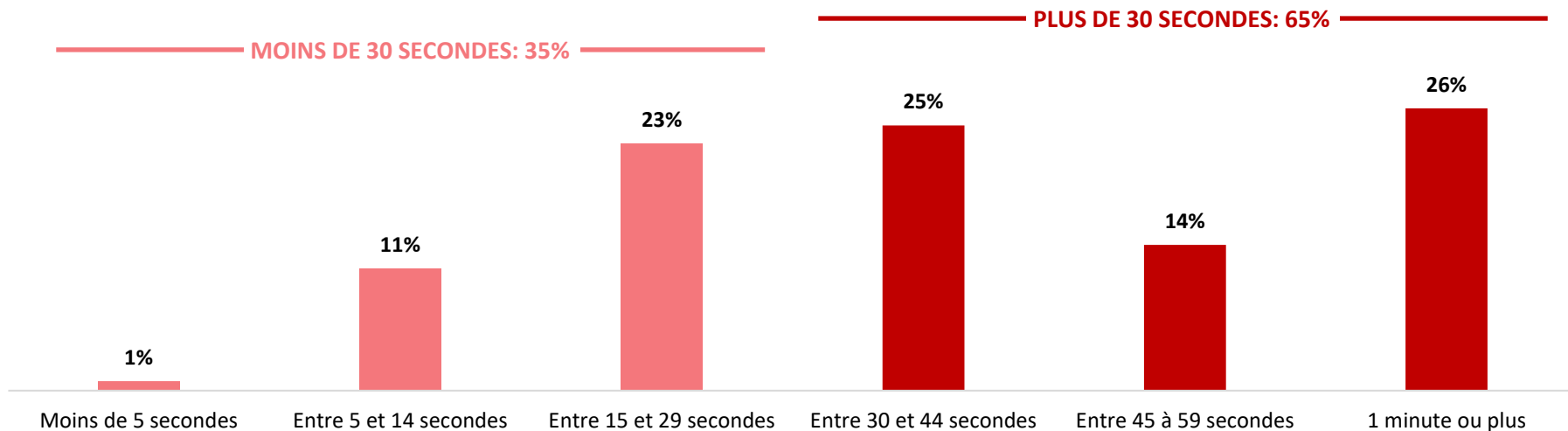
1.4 Consultation d'un CV

65% des responsables du recrutement accordent au minimum 30 secondes à la lecture d'un CV.

Les personnes en charge du recrutement dans les entreprises privées sont proportionnellement plus nombreuses à passer **moins** de temps à lecture d'un CV (Moins de 30 secondes : 41%).

En général, lors de la première lecture, combien de temps accordez-vous à un CV ?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.4 Consultation d'un CV (suite)

Dans le cadre de leur processus de recrutement, 60% des employeurs interrogés consultent seulement le CV des candidats.

Les entreprises privées sont plus nombreuses à consulter à la fois le CV et le profil LinkedIn des candidats (45%).

Dans le cadre d'un processus de recrutement, préférez-vous consulter...

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés	TOTAL	Type d'organisation			Nombre d'employés	
		Une entreprise privée	Une organisation publique	Un OBNL / une coopérative	Moins de 200	200 et plus
n=	817	392	195	220	512	301
...le CV du/de la candidat(e)	60%	53%	67%	68%	61%	59%
...le profil LinkedIn du/de la candidat(e)	1%	2%	1%	0%	1%	1%
...à la fois le CV et le profil LinkedIn du/de la candidat(e)	38%	45%	33%	32%	38%	40%

1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

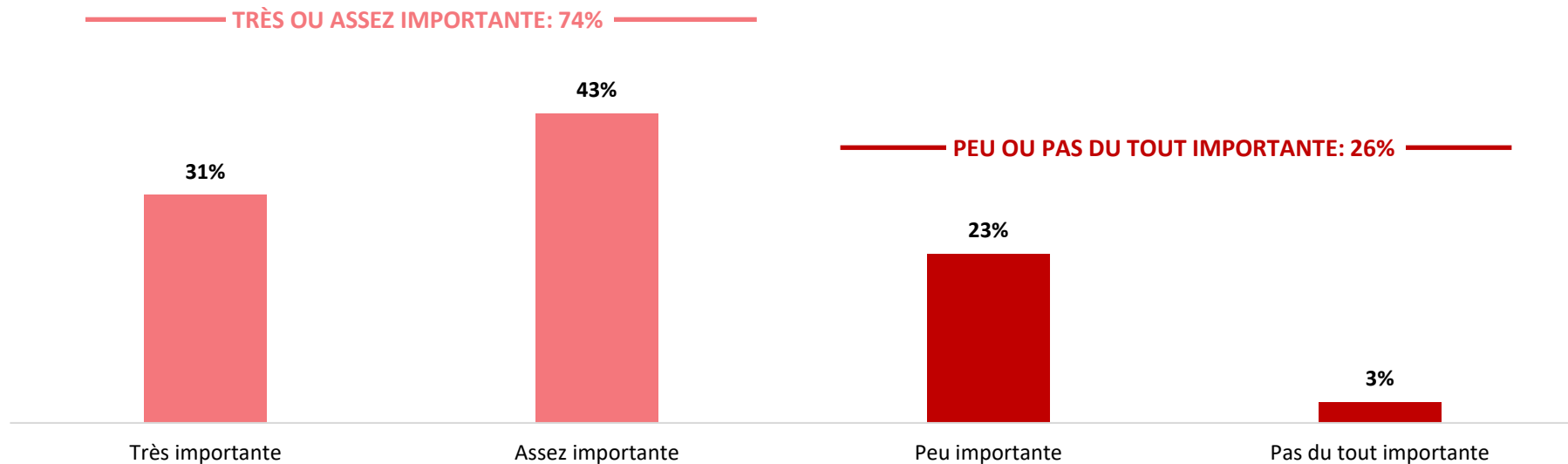
1.5 Lettre de présentation

Trois employeurs sur quatre (74%) accordent une valeur importante à la lettre de présentation (Très importante: 31%; Assez importante: 43%).

Les OBNL (87%) et les organisations de moins de 200 employés (79%) accordent plus d'importance à la lettre de présentation.

Quelle valeur accordez-vous à la lettre de présentation ?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



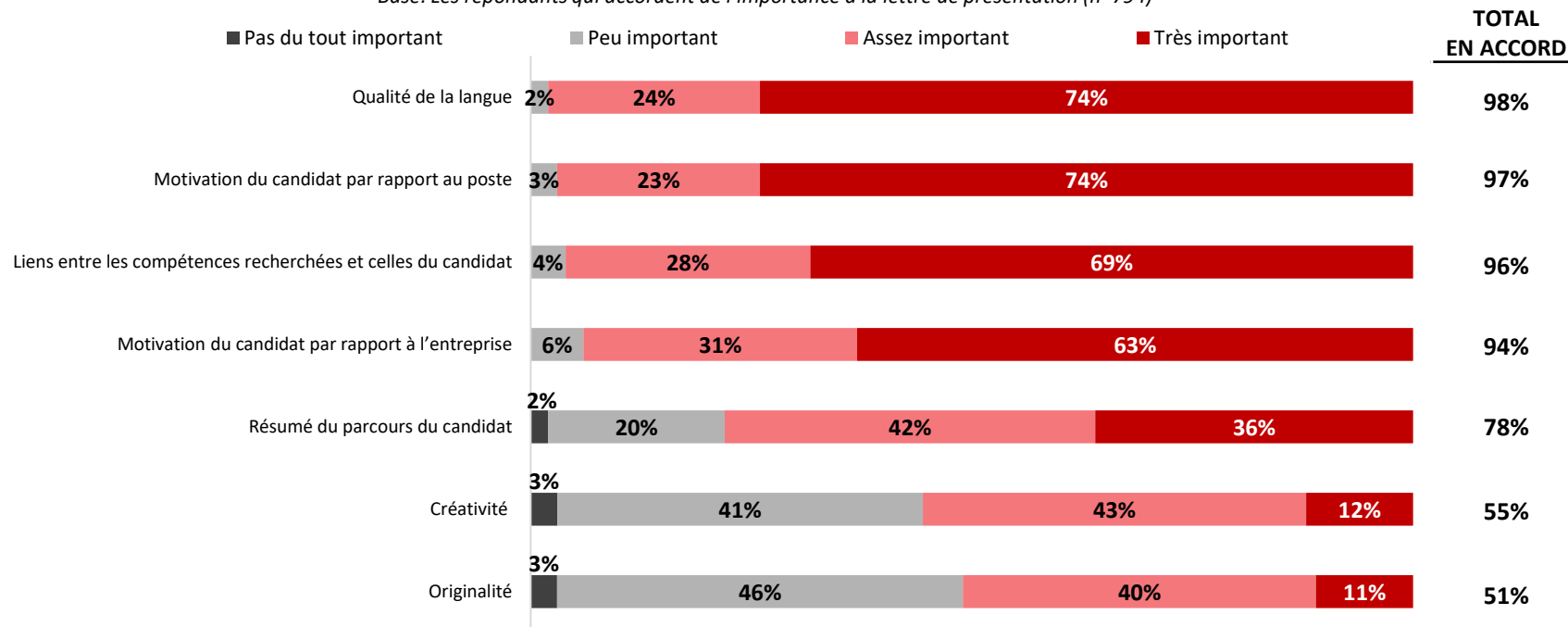
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.5 Lettre de présentation (suite)

La qualité de la langue (98%), les motivations pour le poste (97%), les compétences recherchées (96%) et les motivations du candidat pour l'entreprise (94%) sont les éléments les plus importants dans une lettre de présentation.

Quelle valeur accordez-vous aux éléments suivants dans la lettre de présentation ?

Base: Les répondants qui accordent de l'importance à la lettre de présentation (n=794)



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

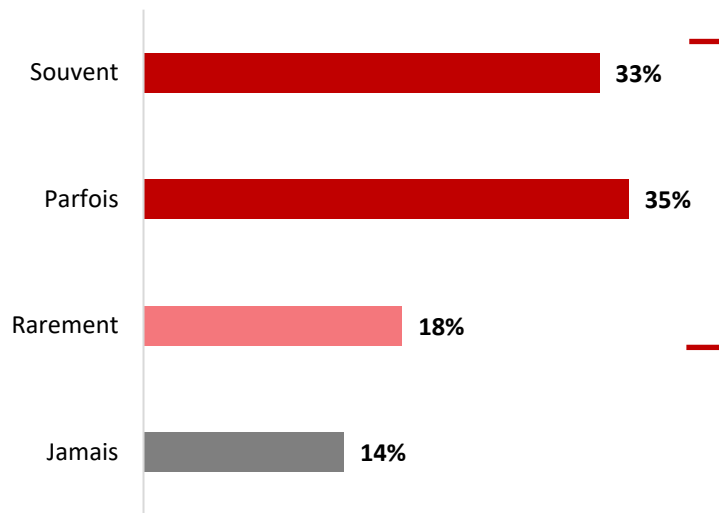
1.6 Empreinte numérique

Les deux tiers des employeurs (68%) vérifient au moins parfois l’empreinte numérique de leurs candidats (Souvent: 33%; Parfois: 35%).

Parmi ceux qui mentionnent avoir déjà vérifié l’empreinte numérique de leurs candidats potentiels, 41% ont déjà éliminé un candidat suite à cette vérification.

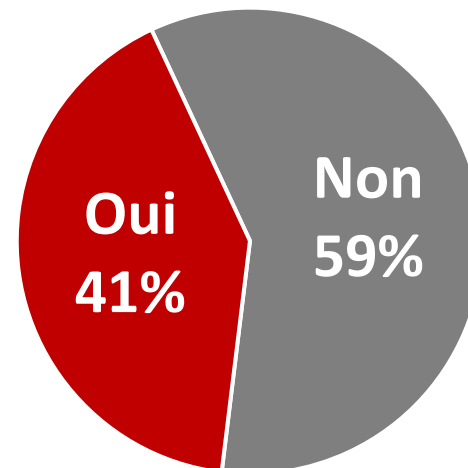
Dans le cadre d’un processus de recrutement, vérifiez-vous l’empreinte numérique des candidats potentiels ?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



Avez-vous déjà éliminé un(e) candidat(e) potentiel(e) après vérification de son empreinte numérique ?

Base: Les répondants vérifiant l’empreinte numérique de leurs candidats (n=700)



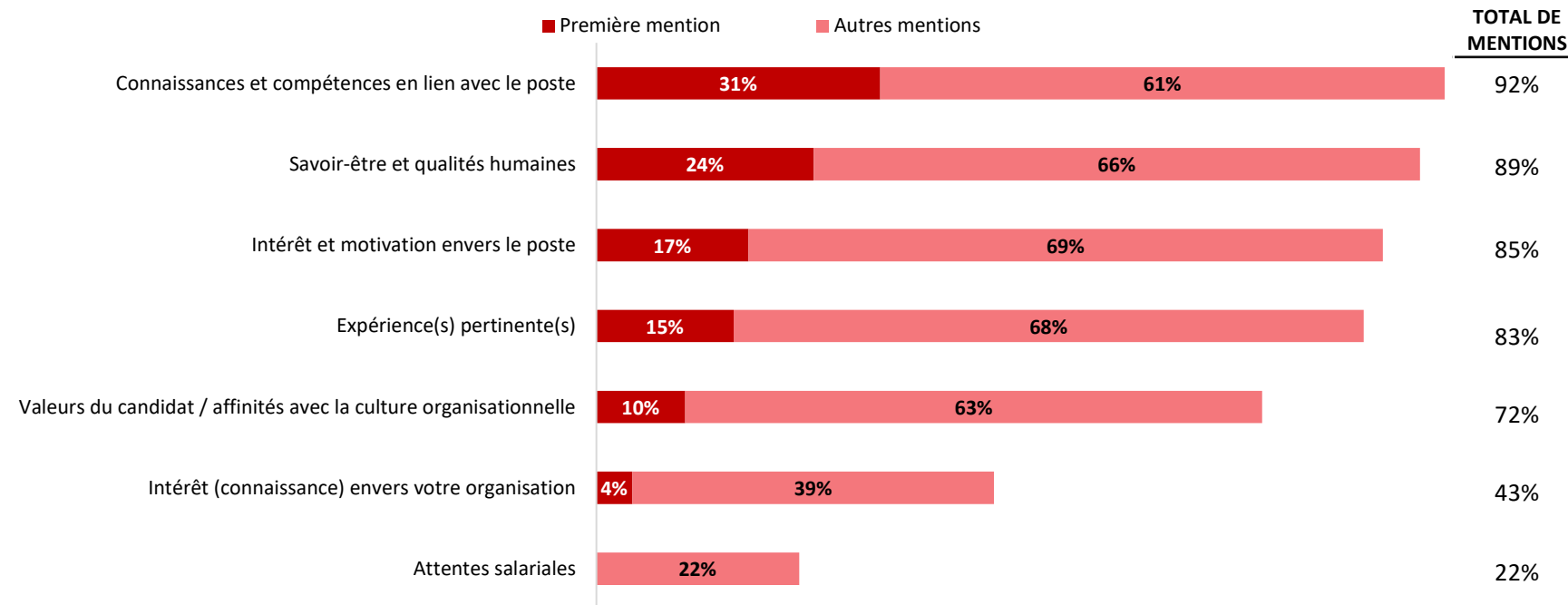
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.7 Entrevue

Durant une entrevue, les répondants évaluent surtout les connaissances et les compétences des candidats (92%), le savoir-être (89%), les intérêts envers le poste (85%) et les expériences pertinentes (83%).

Lors d'une entrevue, qu'évaluez-vous?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



1. PRATIQUES DE RECRUTEMENT

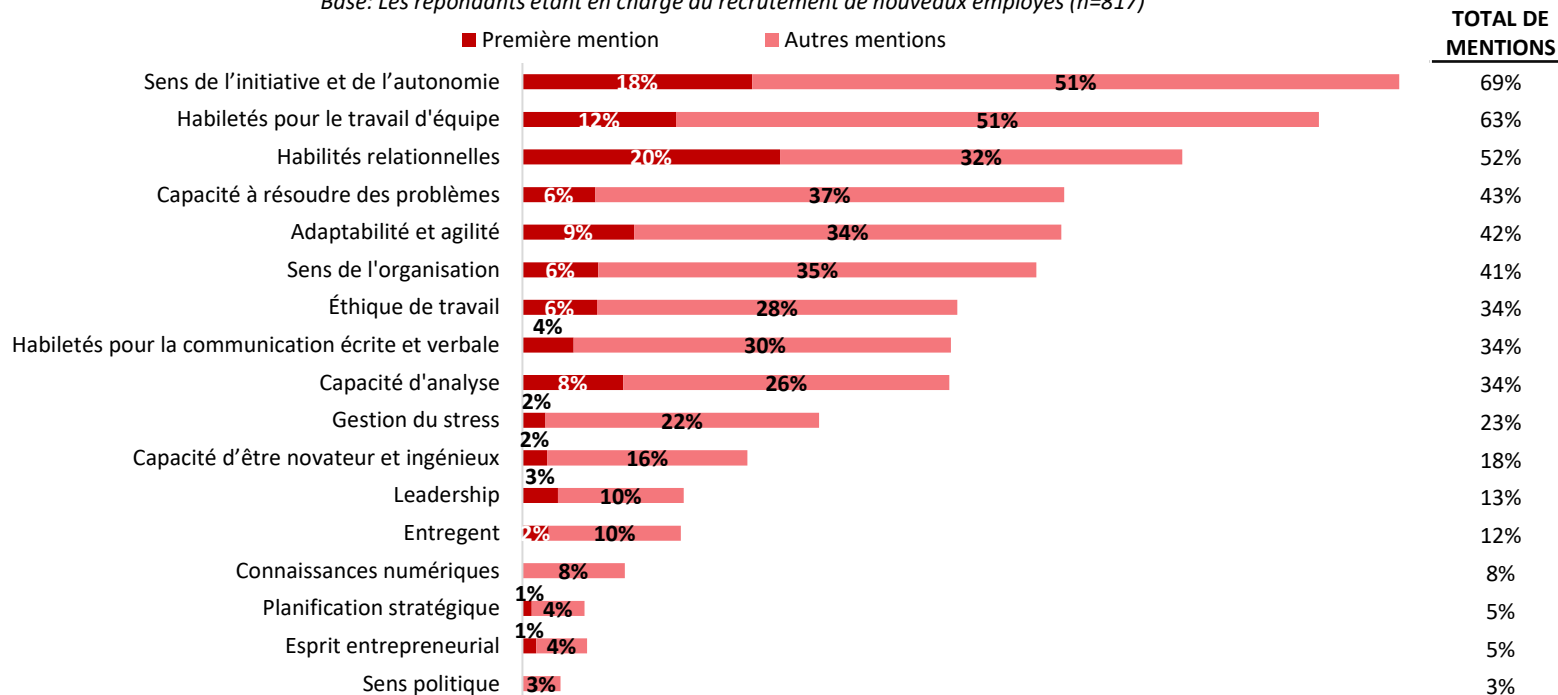
1.8 Compétences recherchées

Le sens de l'initiative (Total de mentions: 69%), les habiletés pour le travail d'équipe (63%) et les habiletés relationnelles (52%) sont les compétences les plus recherchées chez un candidat.

Les OBNL sont les plus nombreuses à rechercher des candidats ayant des habiletés relationnelles (64%).

Quelles compétences recherchez-vous en priorité chez un(e) candidat(e)?

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817)



1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

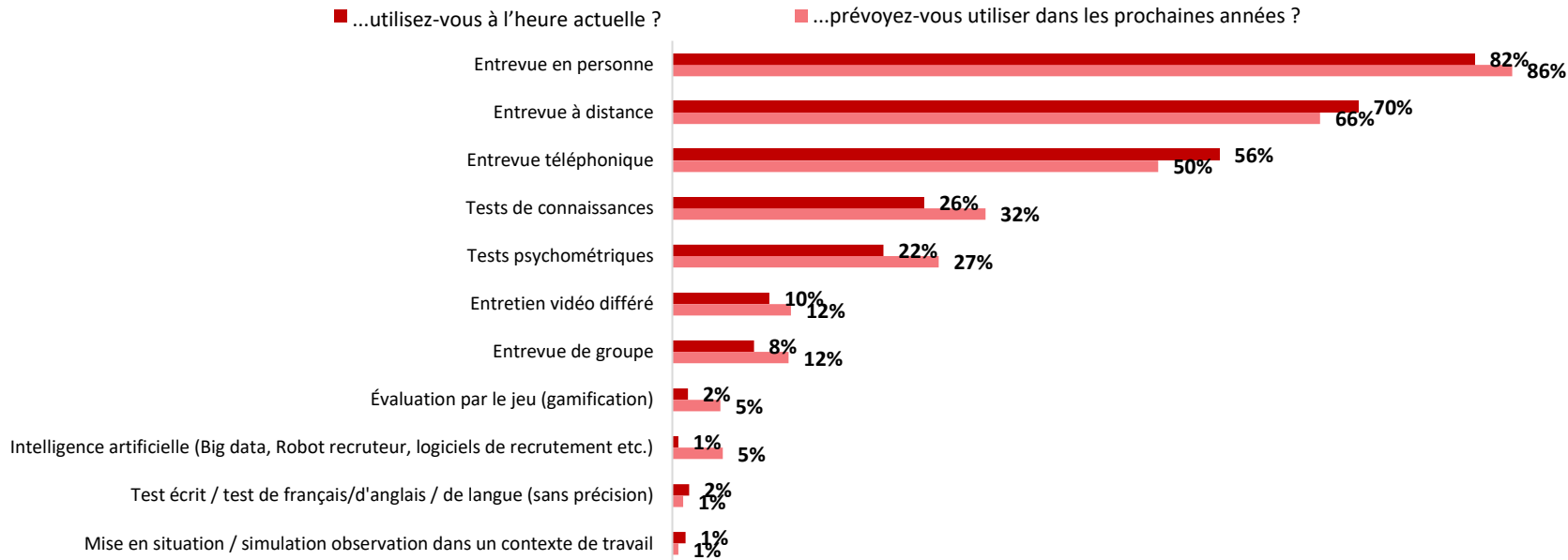
1.9 Évaluation des candidats

Lorsqu'on demande aux répondants d'identifier les méthodes utilisées pour évaluer les candidats et celles qu'ils comptent utiliser dans le futur, on remarque qu'ils prévoient utiliser les mêmes méthodes dans les prochaines années qu'à l'heure actuelle.

Selon les responsables du recrutement, les entrevues en personne sont et demeureront leur méthode d'évaluation privilégiée.

Pour évaluer les candidat(e)s, quelle(s) méthode(s) ...

Base: Les répondants étant en charge du recrutement de nouveaux employés (n=817) — Mention multiple



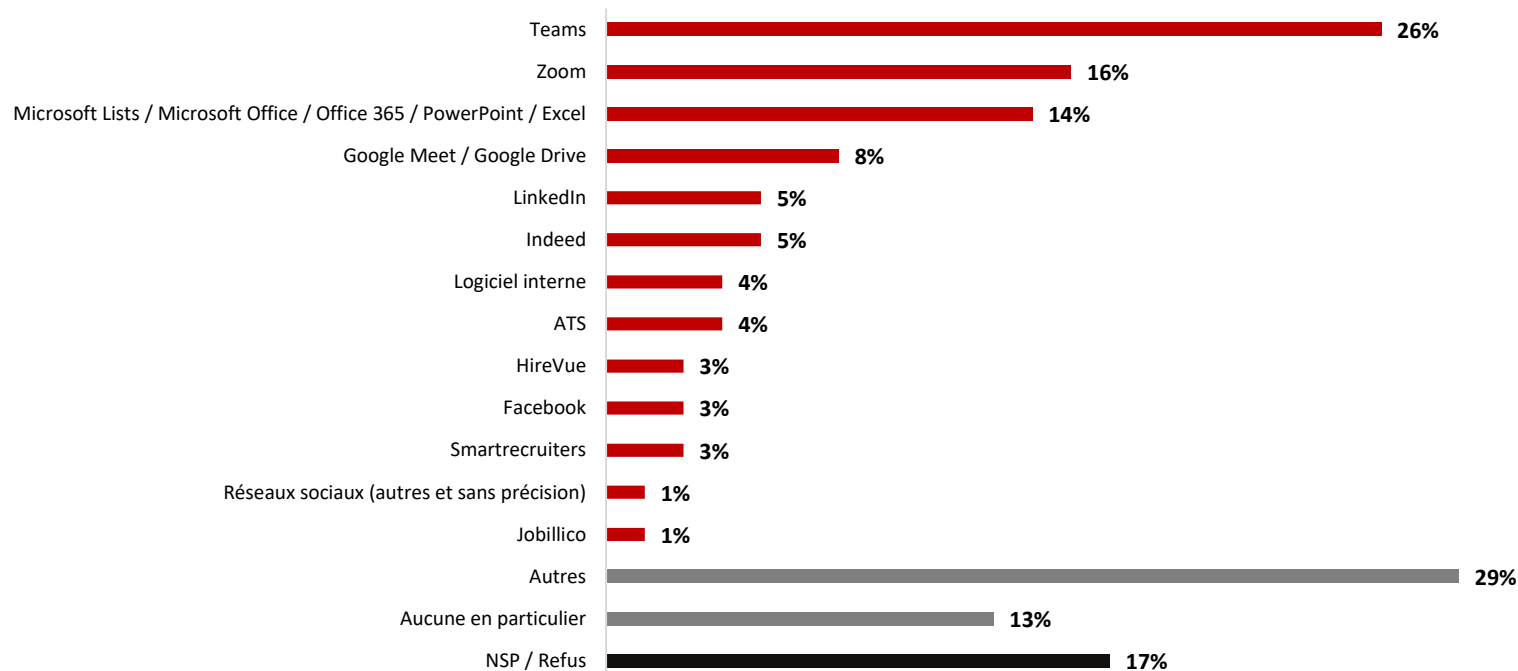
1. LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

1.9 Évaluation des candidats (suite)

Parmi ceux utilisant et prévoyant utiliser l'intelligence artificielle ou l'évaluation par le jeu, le quart mentionnent utiliser le logiciel Teams.

Veillez préciser la ou les technologies/logiciels que vous utilisez.

Base: Les répondants utilisant ou comptant utiliser dans le futur l'intelligence artificielle ou l'évaluation par le jeu (n=77)



2. LES BESOINS EN RECRUTEMENT

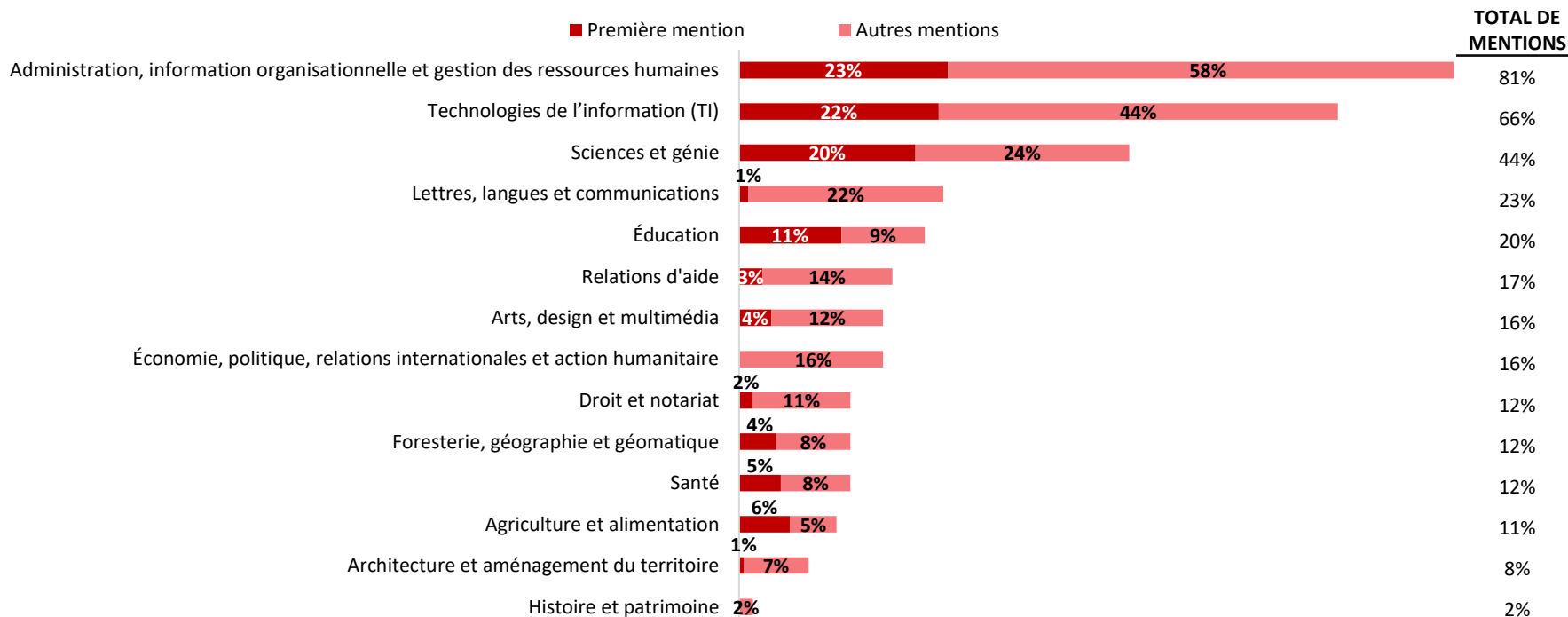
2. BESOINS EN RECRUTEMENT

2.1 Domaines d'expertise recherchés

Selon les répondants en charge du recrutement, l'administration sera le domaine d'expertise le plus en demande au cours des deux prochaines années (81%).

Quels sont les domaines (ou profils) d'expertise pour lesquels les besoins de votre organisation seront les plus grands dans les deux prochaines années ?

Base: Les répondants étant seulement en charge du recrutement de nouveaux employés (n=194)



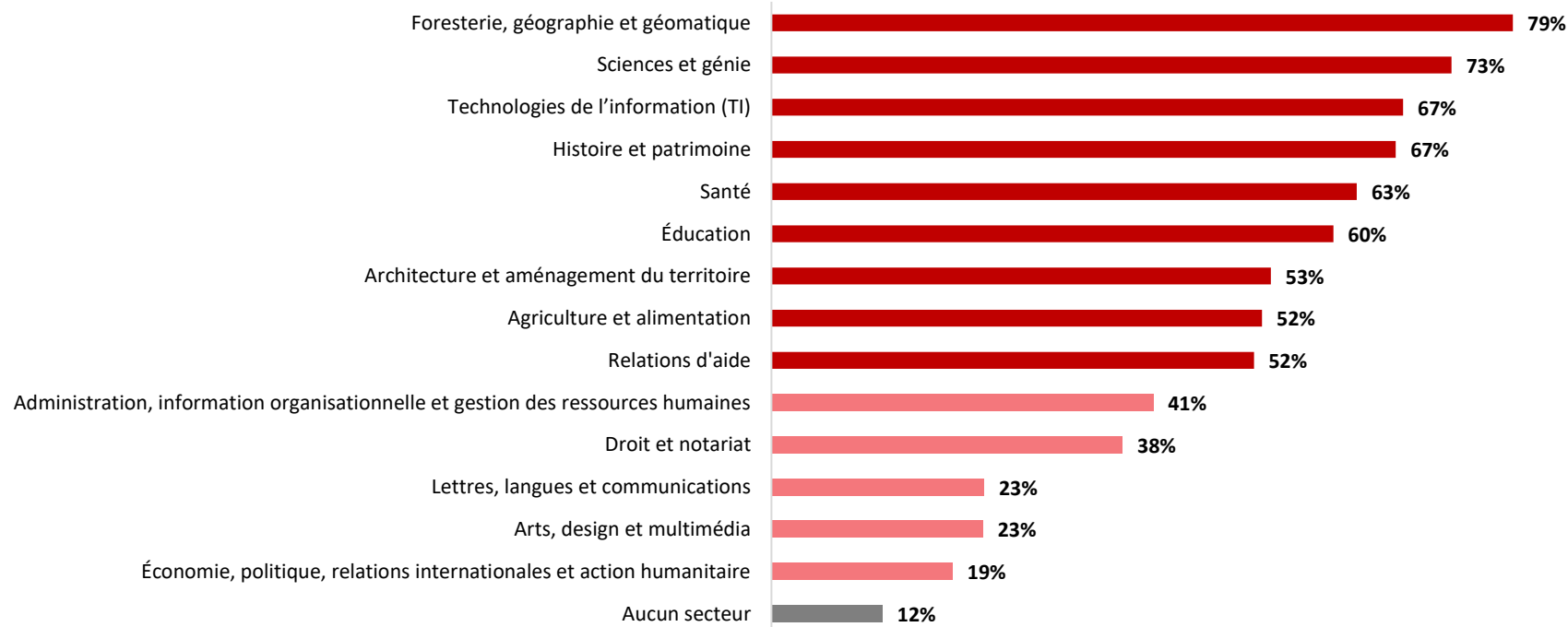
2. BESOINS EN RECRUTEMENT

2.1 Domaines d'expertise recherchés (suite)

Une majorité des responsables du recrutement identifient plusieurs domaines où le recrutement est difficile.

Parmi ces domaines (ou profils d'expertise), y en a-t-il pour lesquels vous éprouvez des difficultés en matière de recrutement ?

Base: Les répondants étant seulement en charge du recrutement de nouveaux employés (n=194)



2. BESOINS EN RECRUTEMENT

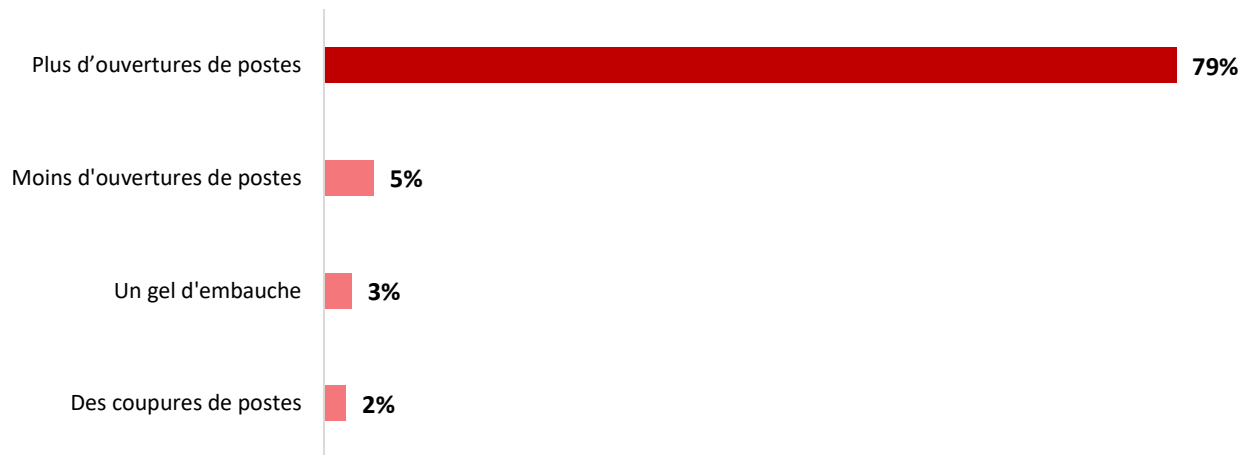
2.1 Domaines d'expertise recherchés (suite)

La grande majorité des responsables du recrutement jugent que plus de postes seront ouverts au cours des deux prochaines années.

Ceux croyants que des postes seront coupés l'expliquent par la restructuration de leur entreprise (3 répondants) ou les effets de la pandémie (2 répondants).

Dans les deux prochaines années, tous domaines confondus, prévoyez-vous ...?

Base: Les répondants étant seulement en charge du recrutement de nouveaux employés (n=194) — % Oui



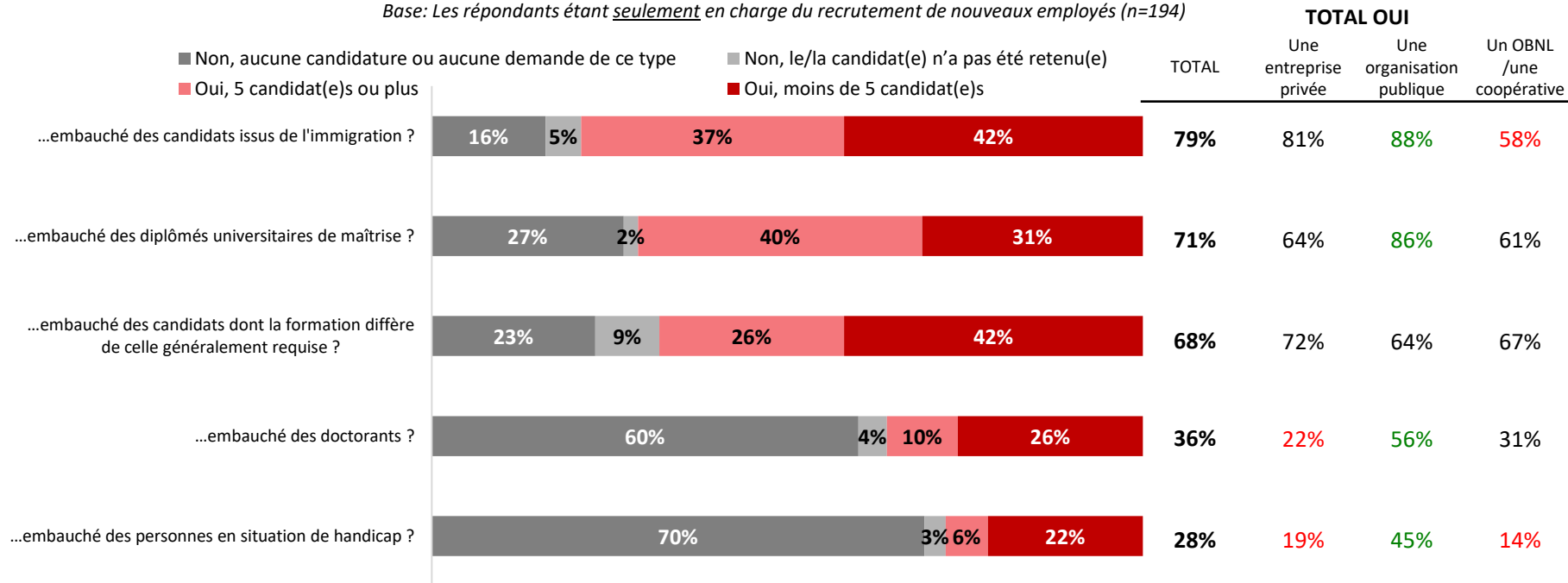
2. BESOINS EN RECRUTEMENT

2.2 Embauche

79% des organisations sondées ont embauché des candidats issus de l'immigration au cours des deux dernières années.

Les organisations publiques sont celles embauchant le plus de candidats issus de l'immigration (88%), des diplômés universitaires de maîtrise (86%), des doctorants (56%) et des personnes en situation d'handicap (45%).

Dans les deux dernières années, avez-vous ...
Base: Les répondants étant seulement en charge du recrutement de nouveaux employés (n=194)



2. BESOINS EN RECRUTEMENT

2.2 Embauche (suite)

55% des organisations sondées ont des politiques d'embauches ou des mesures particulières pour au moins un des groupes présentés.

Les organisations publiques et celles de plus de 200 employés sont plus nombreuses avoir mis en place des politiques d'embauche.

En tout, 10% ont des politiques d'embauche pour chacune des minorités présentées.

Avez-vous une ou des politiques d'embauche, ou des mesures particulières...

Base: Les répondants étant <u>seulement</u> en charge du recrutement de nouveaux employés % Oui	TOTAL	Type d'organisation			Nombre d'employés	
		Une entreprise privée	Une organisation publique	Un OBNL /une coopérative	Moins de 200	200 et plus
n=	194	90	66	36	88	105
AU MOINS UNE POLITIQUE D'EMBAUCHE	55%	43%	82%	31%	32%	73%
...pour les candidats issus de l'immigration ?	43%	33%	74%	8%	20%	61%
...pour les personnes en situation de handicap ?	38%	23%	74%	8%	16%	57%
...pour les minorités visibles ou ethniques ?	38%	22%	73%	11%	14%	58%
...pour les peuples autochtones ?	37%	26%	67%	11%	13%	58%
...pour les nouveaux et nouvelles diplômé(e)s ?	31%	30%	38%	19%	19%	41%
...pour les femmes ?	29%	24%	42%	14%	14%	42%
...pour les personnes LGBTQ2S ?	14%	14%	17%	8%	8%	19%

2. BESOINS EN RECRUTEMENT

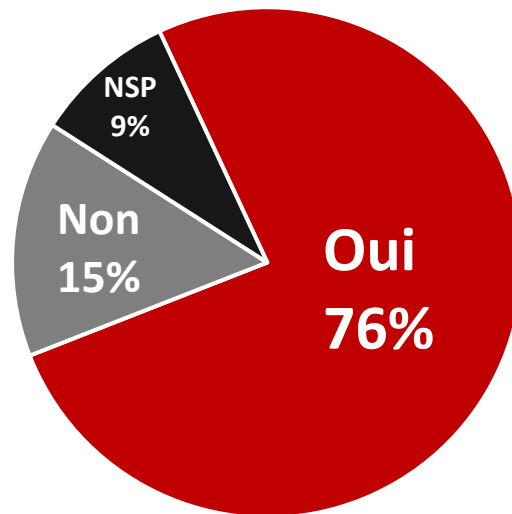
2.3 Télétravail

Trois organisations sur quatre (76%) comptent adopter des pratiques de télétravail au long terme.

Les organisations publiques et celles de plus de 200 employés sont plus nombreuses en proportion à vouloir adopter ces pratiques.

Votre organisation compte-t-elle adopter des pratiques de télétravail dans votre milieu à long terme?

Base: Les répondants étant seulement en charge du recrutement de nouveaux employés (n=194)



Les organisations de plus de 200 employés: 90%

Les organisations publiques: 88%

3. BESOINS EN FORMATION

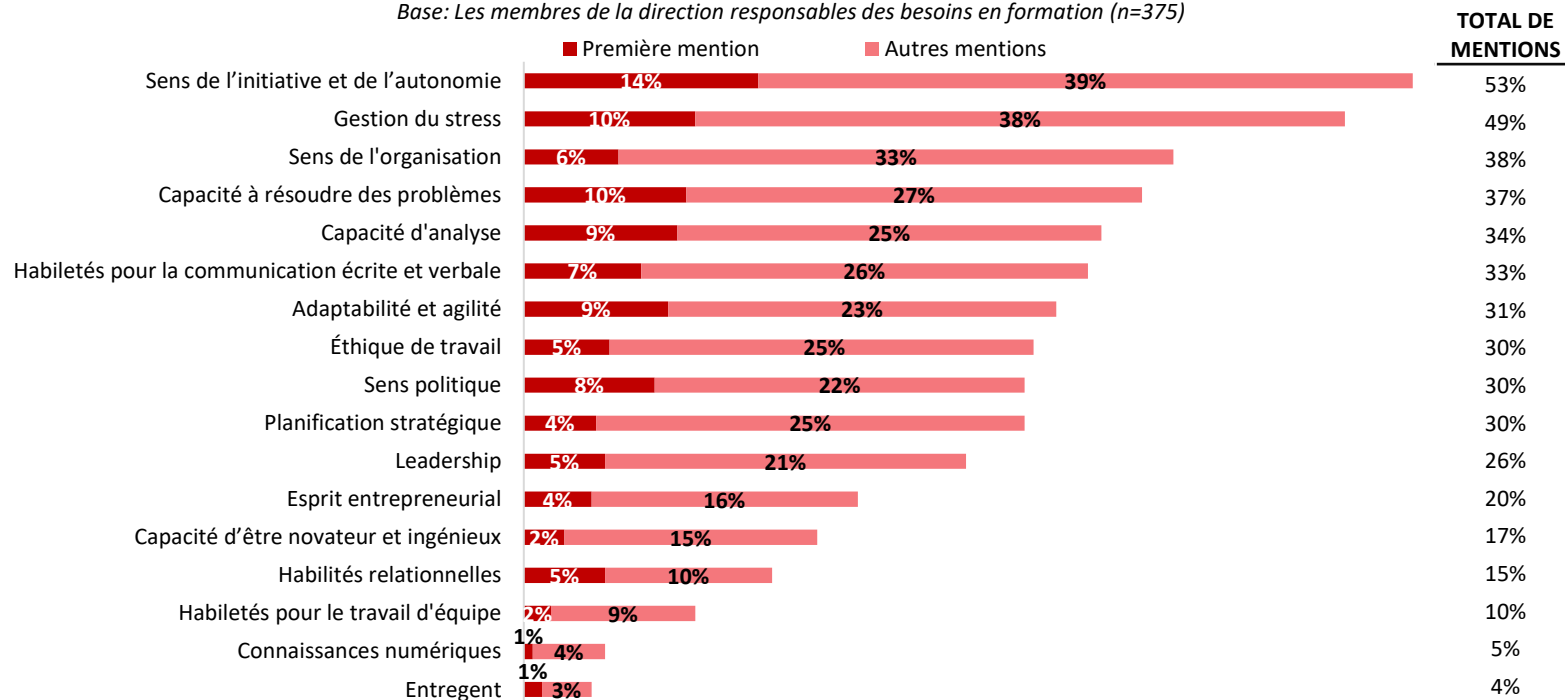
3. BESOINS EN FORMATION

3.1 Compétences sous-développées

Selon les responsables du recrutement, les compétences les moins développées chez les candidats ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle sont le sens de l'initiative (53%) et la gestion du stress (49%).

Parmi les compétences suivantes, quelles sont celles que vous remarquez être le moins développées chez les candidat(e)s qui cumulent moins de 2 ans d'expérience professionnelle sur le marché du travail ?

Base: Les membres de la direction responsables des besoins en formation (n=375)



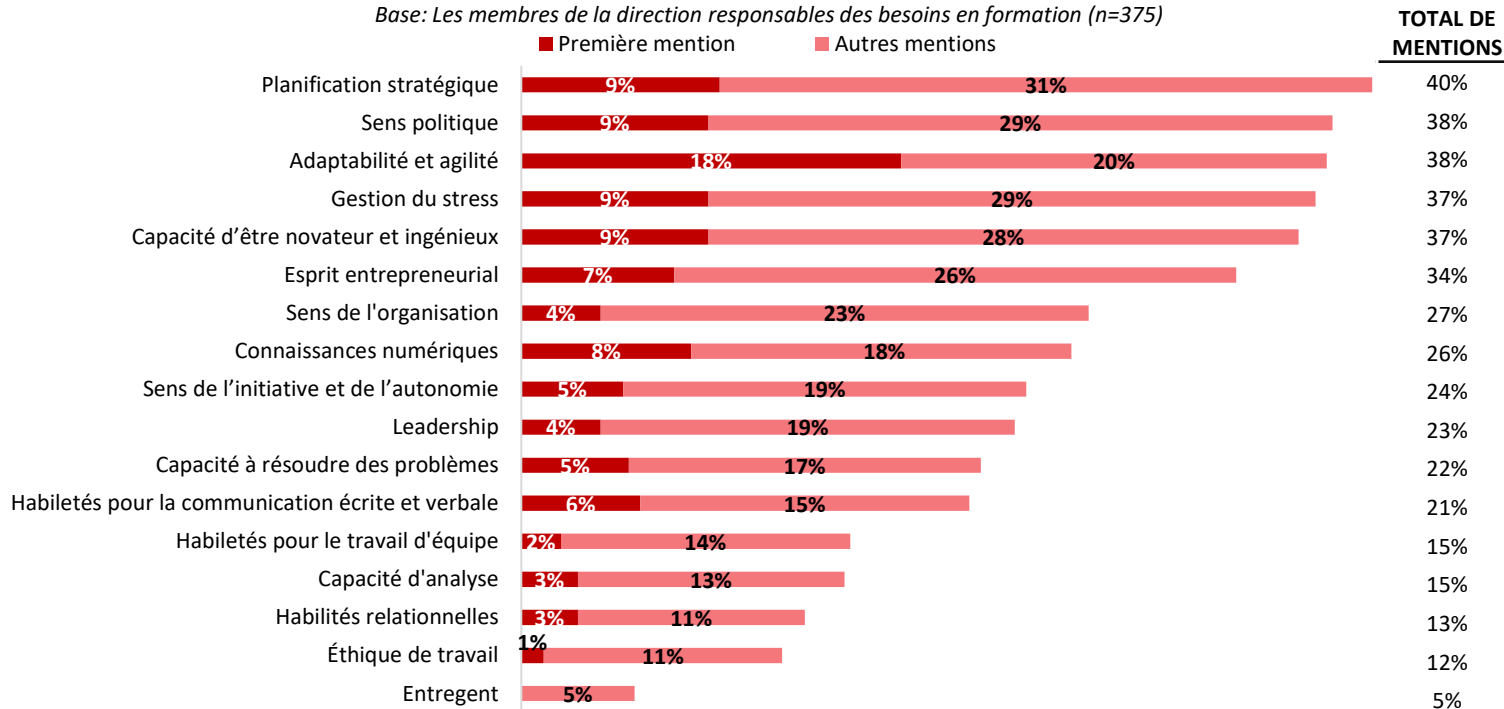
3. BESOINS EN FORMATION

3.1 Compétences sous-développées (suite)

Cette fois-ci, lorsqu'on demande aux responsables du recrutement les compétences les moins bien développées chez les employés cumulant plus de deux ans d'expérience, leur avis est partagé.

Parmi les compétences suivantes, quelles sont celles que vous remarquez être le moins développées chez les employé(e)s cumulant plus de deux ans d'expérience dans votre organisation ?

Base: Les membres de la direction responsables des besoins en formation (n=375)



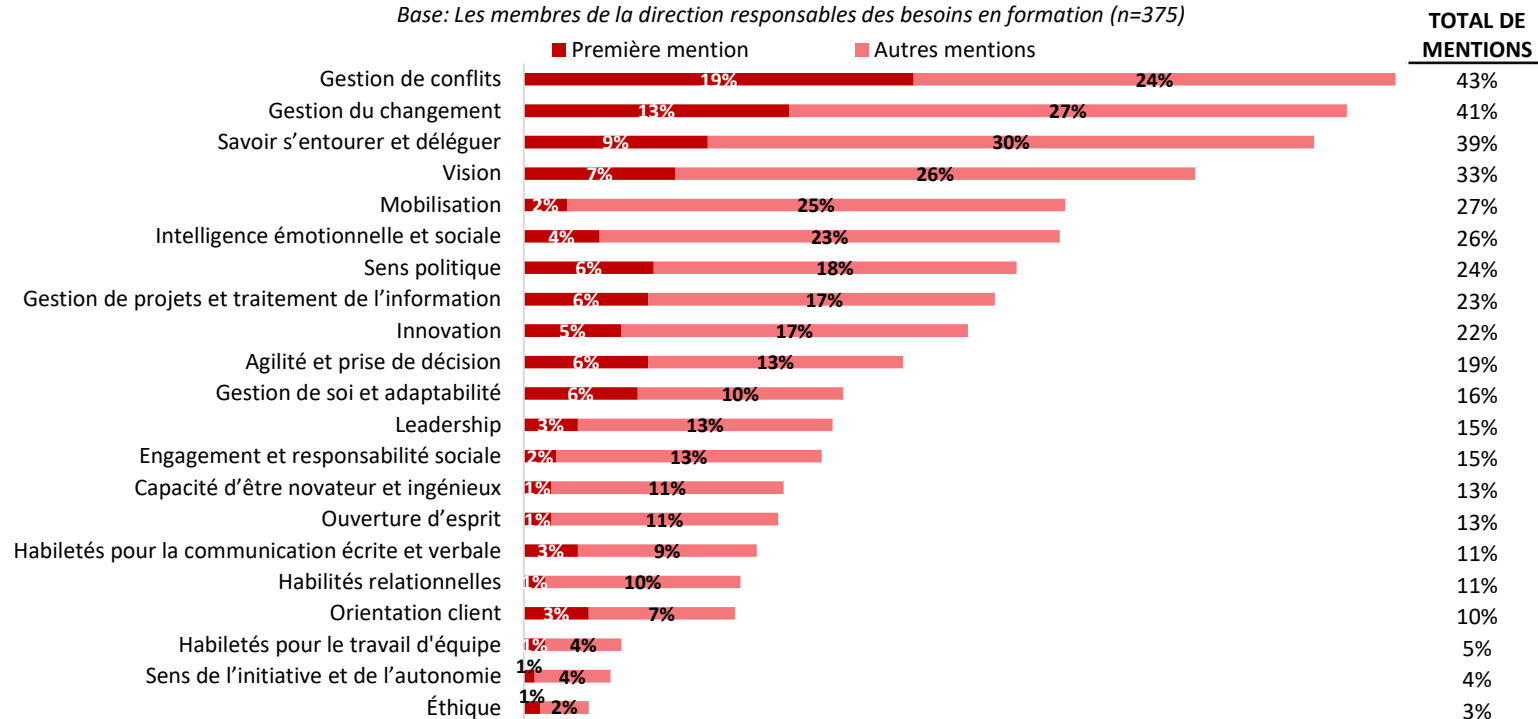
3. BESOINS EN FORMATION

3.1 Compétences sous-développées (suite)

Les compétences les moins développées chez les gestionnaires seraient la gestion de conflits (43%), la gestion du changement (41%) et la capacité de s’entourer et déléguer (39%)

Parmi les compétences suivantes, quelles sont celles que vous remarquez être le moins développées chez les gestionnaires de votre organisation ?

Base: Les membres de la direction responsables des besoins en formation (n=375)



3. BESOINS EN FORMATION

3.2 Plateformes numériques d'apprentissage

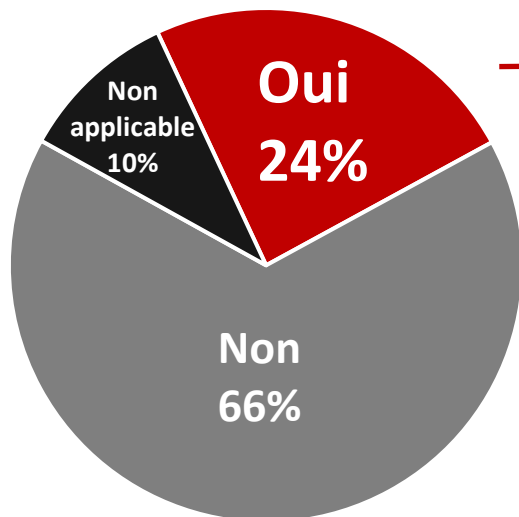
Le quart des organisations utilisent une plateforme numérique d'apprentissage.

Les organisations de 200 employés et plus sont plus nombreuses à utiliser ces plateformes (41%).

Parmi celles utilisant une plateforme numérique d'apprentissage, 55% proposent autant des plateformes développées à l'interne qu'à l'externe.

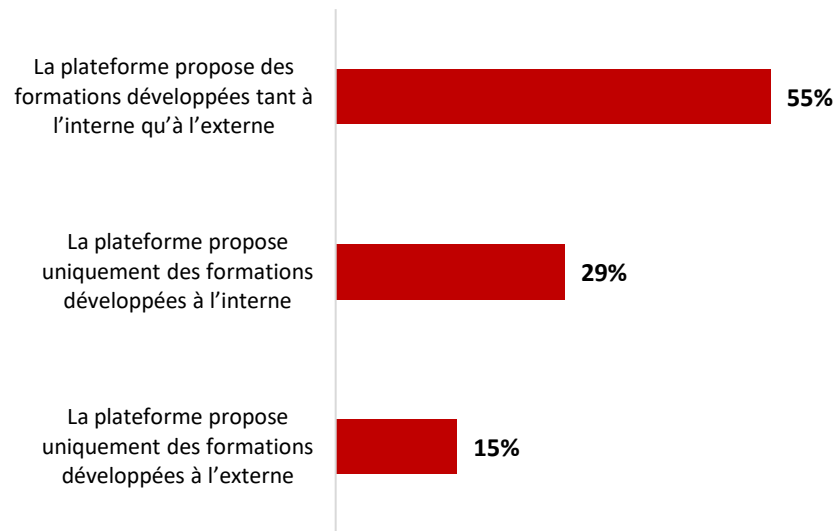
Est-ce que votre organisation utilise une plateforme numérique d'apprentissage (LMS) pour les formations continues ?

Base: Les répondants étant en charge de la formation des employés (n=691)



Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux l'offre de formations proposées sur la plateforme numérique d'apprentissage ?

Base: Les répondants d'organisation utilisant une plateforme numérique (n=168)



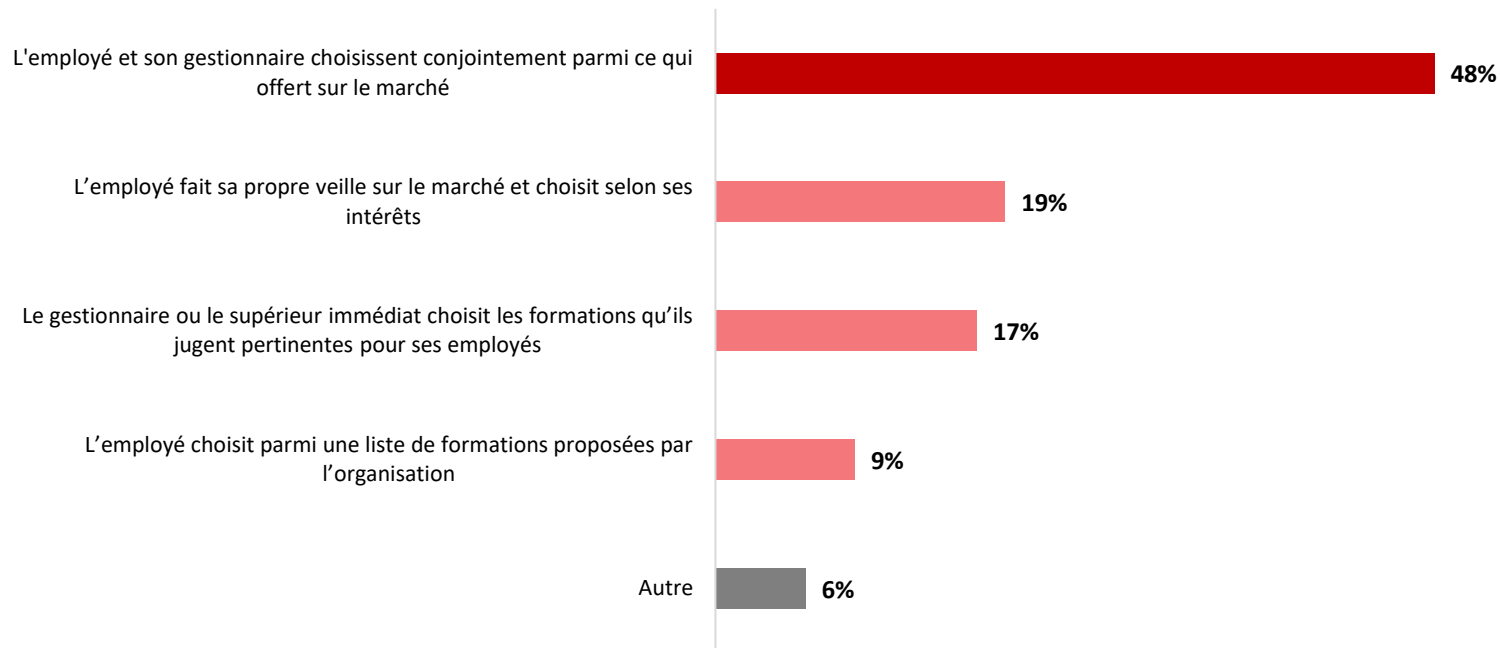
3. BESOINS EN FORMATION

3.3 Formations continues

Pour 48% des organisations, la sélection de formation continue est une responsabilité partagée entre les gestionnaires et les employés.

Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux comment sont choisies les formations continues ?

Base: Les répondants étant en charge de la formation des employés (n=691)



3. BESOINS EN FORMATION

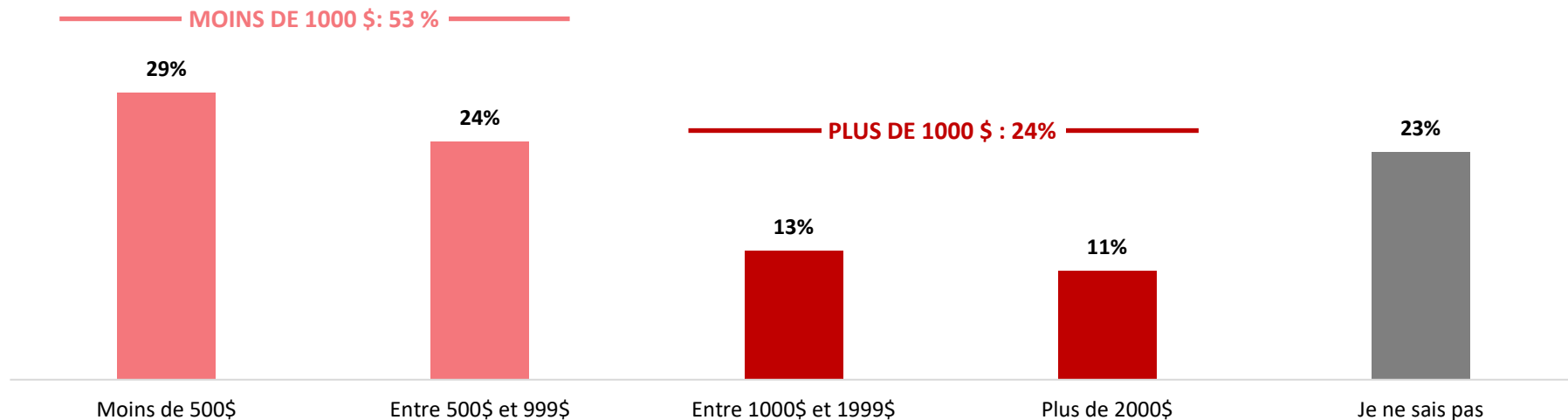
3.3 Formations continues (suite)

53% des organisations sondées déboursent moins de 1000 \$ annuellement par employé en formation continue.

Les entreprises privées accordent plus de budget à la formation de leurs employés (Plus de 1000 \$: 28%).

Quel est le budget moyen par employé déboursé annuellement par l'entreprise ou l'organisation pour laquelle vous travaillez en matière de formation continue ?

Base: Les répondants étant en charge de la formation des employés (n=691)



4. SERVICE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

4. SERVICE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

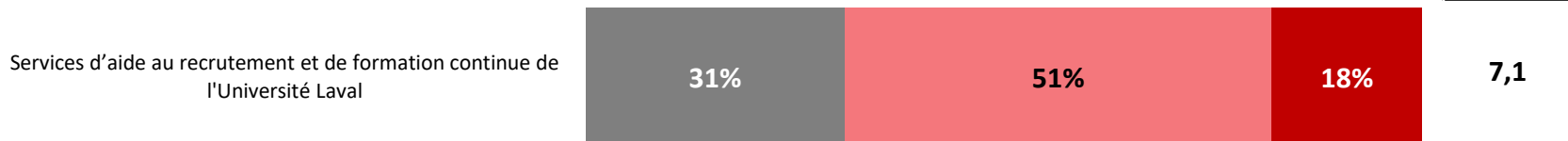
En moyenne, les employeurs interrogés accordent une note de 7,1 sur 10 au service de recrutement et de formation continue de l'Université Laval.

Les plus grandes organisations accordent une meilleure note au service services d'aide au recrutement et de formation continue de l'Université (7,2/10), tandis que les plus petites sont relativement moins satisfaites (6,9/10).

Sur une échelle de 1 à 10 (10 étant la note la plus élevée), comment évaluez-vous la qualité des services d'aide au recrutement et de formation continue de l'Université Laval ?

Base: Tous les répondants (n=885)

■ Note peu ou pas élevée (1-6) ■ Note élevée (7-8) ■ Note très élevée (9-10)



ANNEXE

ANNEXE: ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT

Précisez le type d'activités que vous organisez ou auxquelles vous prenez part pour attirer de nouveaux talents.

Base: Les répondants utilisant les activités d'attraction de talents Mention multiple	TOTAL
<i>n=</i>	121
Foire/salon de l'emploi	46%
Journée portes ouvertes / visite de campus/d'universités/d'entreprises/usines	18%
Présentations en classe/à l'université/dans les écoles professionnelles	12%
Salon/journée carrière (à l'université, sur un chantier)	12%
5 à 7 / pause-café / cocktail / soirée	11%
Séances d'informations/congrès/conférences/colloques	9%
Foire /salon de l'emploi virtuelle	7%
Activités de recrutement (autres et sans précision)	7%
Rencontres de réseautage	6%
Missions de recrutement à l'international	5%
Campagnes sur les médias sociaux	3%
compétition / Jeux du Commerce	3%
Speed dating/job dating universitaire	2%
Activités avec les établissement scolaires	2%
Événement virtuel (autres et sans précision)	2%
Hackathon	2%
Approche directe / coldcall / chasseurs de tête	2%
Programme de références / présentation de porte-folio/finissant	2%
Autres*	21%
Aucune en particulier	4%

*La mention « Autre » regroupe les mentions de moins d'un pourcent.

Leger

Comprendre le monde

