

SOMMAIRE

Sondage en ligne sur les perceptions du public concernant le développement de carrière et le milieu de travail

Janvier 2011

Préparé pour :



ceric

CANADIAN EDUCATION AND
RESEARCH INSTITUTE FOR COUNSELLING

Parrainé en partie par :



ENVIRONICS
RESEARCH GROUP

33, rue Bloor Est, bureau 900
Toronto (Ontario) M4W 3H1

pn6723

SOMMAIRE

Ce rapport fournit les résultats d'un sondage en ligne réalisé du 3 au 11 novembre 2010 pour le Canadian Education and Research Institute for Counselling (CERIC) auprès d'un échantillon représentatif de 1 202 adultes canadiens âgés de 18 ans et plus. Le CERIC a opté pour un sondage en ligne parce que cette méthode permettait à la recherche d'être menée de la même façon que des recherches précédentes menées par d'autres fournisseurs.

Le sondage de 2010 du CERIC s'articulait autour de plusieurs sujets liés au milieu de travail canadien et aux perceptions et approches des Canadiens face à leur développement de carrière. Les points saillants de la recherche sont résumés ci-dessous.

Points saillants de la recherche

Au début d'une nouvelle année, les Canadiens sont généralement heureux dans leur emploi, mais beaucoup moins satisfaits de leur rémunération et des récompenses qu'ils reçoivent.

Satisfaction au travail. La plupart des Canadiens sont raisonnablement satisfaits, sinon entièrement satisfaits, de leur travail. Trois Canadiens sur dix (31 %) sont très satisfaits, 50 % sont quelque peu satisfaits et 19 % se disent insatisfaits. Qu'ils soient des cadres de direction ou des travailleurs de première ligne, et peu importe leur métier, les Canadiens aiment également leurs tâches (86 % plutôt d'accord/fortement en accord) et leurs collègues de travail (88 % plutôt d'accord/fortement en accord).

Contentement au travail. Six Canadiens sur dix (62 %) affirment également être généralement heureux dans leur emploi et ne prévoient pas changer de travail. Les Canadiens qui souhaitent changer d'emploi (33 %) sont ceux qui sont le moins satisfaits de leur rémunération ou des Canadiens plus jeunes (âgés de moins de 30 ans)

à la recherche de plus de responsabilités ou d'un emploi qui se rapproche davantage de leur domaine d'intérêt ou qui leur permet de mettre davantage en pratique leurs connaissances et leur formation.

Satisfaction quant aux récompenses et à la reconnaissance au travail. Les Canadiens sont plus divisés sur le type de rémunération et les récompenses et reconnaissances qu'ils reçoivent au travail. Quatre Canadiens sur dix (39 %) se disent insatisfaits de leur rémunération par rapport à leurs tâches et la moitié des Canadiens croient qu'ils ne sont pas suffisamment récompensés ou que leurs efforts au travail passent inaperçus. Les travailleurs appartenant à des minorités visibles sont les moins convaincus que leurs efforts reçoivent la reconnaissance méritée quand ils font un bon travail. Au total, 47 % sont d'accord pour dire qu'ils reçoivent la reconnaissance appropriée par rapport à 59 % des Canadiens n'appartenant pas à des minorités visibles.

Manifestement, les pratiques des organisations en matière de rémunération et de récompenses ont une influence sur le maintien des effectifs. Les Canadiens qui croient fortement être rémunérés convenablement pour leur travail sont plus susceptibles d'être heureux dans leur emploi (et ne prévoient pas démissionner) par rapport à l'ensemble des Canadiens (79 % contre 62 %).

Les Canadiens sont raisonnablement convaincus, sinon entièrement convaincus, que leur milieu de travail est respectueux et exempt de discrimination, mais les travailleurs appartenant à des minorités visibles en sont moins certains.

Perceptions d'un milieu de travail respectueux. En général, les Canadiens croient que leur milieu de travail est respectueux et exempt de discrimination, mais c'est moins souvent le cas pour les Canadiens appartenant à des minorités visibles. Dans l'ensemble, la majorité

des Canadiens décrivent leur milieu de travail comme étant très (39 %) ou quelque peu (43 %) inclusif, mais les travailleurs appartenant à des minorités visibles sont clairement moins convaincus. Même si peu de Canadiens disent que leur milieu de travail *n'est pas* inclusif, seulement 28 % des Canadiens appartenant à des minorités visibles décrivent leur milieu de travail comme étant *très inclusif* par rapport à 41 % des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible.

Peu importe leur métier, éducation ou revenu, les Canadiens dont le milieu de travail est inclusif se consacrent généralement davantage à leur emploi. En fait, les Canadiens qui croient fermement que leur milieu de travail est respectueux et exempt de discrimination ont deux fois plus de chance que les autres d'éprouver de la satisfaction au travail.

Les Canadiens disent éprouver un sentiment ambivalent de satisfaction quant à la gestion du rendement et à l'avancement professionnel dans leurs organisations.

Satisfaction quant à la gestion du rendement. Les Canadiens ont un niveau de satisfaction assez mitigé face aux pratiques de gestion du rendement de leur organisation. La plupart des Canadiens sont quelque peu satisfaits (48 %) ou même insatisfaits (33 %) des pratiques de gestion du rendement de leur employeur, tandis que peu (16 %) sont très satisfaits. Les Canadiens de tous les groupes socio-démographiques partagent typiquement cette opinion, alors que la satisfaction associée à la gestion du rendement est plus évidente parmi les travailleurs de la région de l'Atlantique et du Québec.

Compréhension de l'avancement professionnel. Peut-être découlant de leurs perceptions des pratiques de gestion du rendement, les Canadiens ne savent pas tout à fait ce qu'ils doivent faire pour progresser au sein de leur organisation. À l'exception de deux Canadiens sur dix (19 %) qui sont fortement d'accord pour dire qu'ils savent ce qu'ils doivent faire, la plupart des Canadiens n'en ont seulement qu'une idée (49 % sont plutôt d'accord pour dire qu'ils savent ce qu'ils doivent faire) ou ne savent pas vraiment ce qu'ils doivent faire (19 % plutôt en désaccord/6 % fortement en désaccord).

Comment les Canadiens perçoivent-ils les possibilités d'avancement professionnel qui s'offrent aux autres par

rapport à celles qui s'offrent à eux? Dans l'ensemble, les Canadiens sont plus susceptibles d'être *en désaccord* (60 %) que d'être en accord (35 %) avec l'énoncé suivant : « Je crois que les autres ont de meilleures possibilités d'avancement ». Toutefois, les Canadiens appartenant à une minorité visible sont plus susceptibles de croire que les autres ont de meilleures possibilités d'avancement (53 % contre 32 % des Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible) et que leur origine ethnique et leurs antécédents culturels nuisent à leur avancement (37 % contre 7 %). Bref, les Canadiens appartenant à des minorités visibles sont aussi susceptibles que les Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible à dire qu'ils savent ce qu'ils doivent faire pour progresser au sein de leur organisation, mais ils sont *beaucoup* moins convaincus que les règles du jeu sont équitables.

Alors qu'ils envisagent l'année 2011, les Canadiens sont assez optimistes face à leurs objectifs de carrière.

Réalisation des objectifs de carrière. Malgré les pressions exercées sur les Canadiens pendant la récession, ces derniers sont raisonnablement optimistes face à leur carrière. Les trois quarts des Canadiens sont quelque peu (50 %) ou très (26 %) satisfaits de leur capacité à réaliser leurs objectifs de carrière, mais ceux qui demeurent sans emploi ont une vision beaucoup moins optimiste (40 % contre 76 % qui sont satisfaits). En effet, le manque de possibilités d'emploi est manifestement la principale source de frustration parmi les Canadiens insatisfaits de leur cheminement de carrière.

Principales sources d'information sur la carrière. Les Canadiens se tournent d'abord et avant tout vers leurs collègues pour obtenir des conseils. Le pourcentage ayant connu une hausse depuis 2007, les collègues et les associés sont maintenant la principale source d'information et de conseils sur la carrière (68 %, une hausse de 2 points), et ils sont suivis de près par les amis et les voisins (65 %), les journaux (62 %) et les parents (61 %). Une proportion légèrement inférieure trouve utiles les sites Internet de recherche de carrière (58 %) et les centres d'emploi gouvernementaux (53 %) (les deux ont connu une hausse de 6 points depuis 2007). Ces sources sont suivies des agences de placement communautaires (43 %, inchangé depuis 2007), des formateurs et éducateurs autres que des conseillers (42 %, une baisse de 6 points), des professeurs (40 %, première fois dans le sondage), des enseignants du

secondaire (36 %, une baisse de 5 points) et des spécialistes des ressources humaines (37 %, une baisse de 7 points). Une proportion encore plus petite de Canadiens se tournent vers diverses autres ressources, y compris les spécialistes des carrières et les conseillers dans un milieu éducatif (37 %, une baisse de 5 points) ou dans un cabinet privé (30 %, une baisse de 6 points).

Valeur des programmes d'orientation professionnelle. La majorité des Canadiens reconnaissent la valeur d'un programme d'orientation professionnelle, mais peu d'entre eux pensent qu'ils en utiliseraient un. Quand la question leur a été posée directement, la plupart des Canadiens jugeaient qu'il était très (27 %) ou quelque peu (52 %) utile d'avoir accès à des programmes d'orientation professionnelle, mais quand nous leur avons demandé la probabilité qu'ils s'en prévalent, moins de Canadiens étaient certains qu'ils le feraient (16 % très certains, 39 % quelque peu certains). Les Canadiens plus certains d'utiliser les programmes d'orientation professionnelle sont généralement ceux qui sont insatisfaits de leur carrière ou qui souhaitent changer de domaine de travail.

Les Canadiens consultent d'abord et avant tout les sources en ligne au moment de chercher un nouveau poste ou un nouvel emploi, mais peu d'entre eux utilisent les outils de médias sociaux.

Meilleurs outils et tactiques de recherche d'emploi. En général, il est plus probable que les Canadiens se servent de sites Web (48 %) pour trouver des perspectives d'emploi. Ces sources sont suivies des médias imprimés (30 %), du bouche à oreille ou réseautage (19 %) et des agences de placement (12 %). Pour les Canadiens qui se tournent vers les sites Web pour obtenir de l'information sur les possibilités d'emploi, aucun site particulier ne se distingue comme étant « LE site à visiter » pour obtenir de l'information sur des emplois potentiels.

Les outils et tactiques préférés des Canadiens pour la recherche d'emploi sont sensiblement les mêmes, mais il est beaucoup plus probable que les étudiants d'aujourd'hui consultent les offres d'emploi affichées en ligne dans divers sites Web comparativement au Canadien moyen (73 %, comparativement à 55 % dans l'ensemble). De plus, l'utilisation des outils de médias sociaux (comme Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.)

pour la recherche d'emploi *n'est pas* courante parmi les Canadiens. Presque la moitié (46 %) disent qu'ils ne les utilisent pas ou ne sont pas intéressés à les utiliser pour réaliser leurs objectifs de carrière. Parmi ceux qui les utilisent, il est plus probable qu'ils visitent les sites Web de sociétés (28 %), suivis des sites Web de réseautage social (12 %), tel que Facebook, et les sites de réseautage professionnel (9 %), tel que LinkedIn.

Le marché voilé du travail. Les Canadiens ont entendu des nouvelles plus positives sur les marchés du travail et l'économie du pays à la fin de la dernière année. Toutefois, la concurrence entre les chercheurs d'emploi demeure féroce et de nombreux Canadiens utilisent des tactiques plus courageuses et plus proactives pour attirer l'attention des employeurs. Dans l'ensemble, les deux tiers des Canadiens (65 %) disent avoir exploité le marché voilé du travail (p. ex. sources d'emploi non publicisées). Un grand nombre d'entre eux disent que le réseautage actif (73 %), l'envoi spontané de curriculum vitae (59 %) et les visites à l'improviste chez des employeurs (56 %) comptent parmi des tactiques qu'ils utilisent pour obtenir un nouveau poste.

Dans le difficile marché de l'emploi d'aujourd'hui, les Canadiens qui font partie d'une minorité visible, en particulier, ont plus de succès avec les méthodes de recherche d'emploi non conventionnelles. Parmi les Canadiens, ils se servent davantage de leurs réseaux (neuf sur dix contre sept sur dix pour les Canadiens n'appartenant pas à une minorité visible) et sont plus susceptibles que les autres Canadiens de trouver que la remise spontanée de curriculum vitae (73 % contre 57 %) et l'accès aux sources d'emploi non publicisées (71 % contre 56 %) sont importants pour obtenir un emploi.

La plupart du temps, les jeunes Canadiens apprécient la participation de leurs parents à la planification de leur carrière.

Rôle des parents. En général, il est plus probable que les Canadiens décrivent le rôle de leurs parents dans leur carrière comme étant d'un grand soutien plutôt que de le décrire comme de l'ingérence. Le tiers des Canadiens disent que leurs parents ont grandement appuyé leurs objectifs professionnels. Cette proportion passe à plus de la moitié dans le cas des jeunes Canadiens (18 à 24 ans) qui, en général, caractérisent leurs parents de la

génération du baby-boom comme étant d'un très grand soutien (54 %), tandis que 20 % affirment que leurs parents les soutiennent, mais ne savent pas comment aider (une proportion identique à celles des générations d'avant). Contrairement à la perception commune selon laquelle les parents de cette génération sont des « parents hélicoptères », peu de jeunes Canadiens caractérisent leurs parents comme étant outranciers (5 %). En effet, plutôt que de considérer leurs parents comme une source d'angoisse professionnelle, les Canadiens ayant des parents d'un grand soutien sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur capacité à atteindre leurs objectifs professionnels.

L'aide que les parents peuvent apporter. De nombreux Canadiens pensent que les parents peuvent aider le développement professionnel de leurs enfants en leur offrant un éventail de possibilités et d'expériences. Voici les façons les plus importantes : encourager les enfants à apprendre de leurs expériences (en réussissant ou en échouant) (56 %); les exposer à un éventail d'expériences qui forment le caractère comme les sports et les passe-temps (51 %); les aider à acquérir des compétences liées à la carrière (39 %); les encourager à faire du bénévolat à divers endroits (32 %); leur parler des choix de carrière (31 %); et les exposer à différentes carrières (28 %). Il convient de noter que ces résultats sont plus ou moins les mêmes parmi les Canadiens ayant des enfants et ceux sans enfants.