



# CERIC

Advancing  
Career  
Development  
in Canada

Promouvoir  
le développement  
de carrière  
au Canada

## Sondage des entreprises canadiennes : Le développement de carrière en milieu de travail

### Comparaison régionale : QUÉBEC





IMAGE CREDIT: UNSPLASH

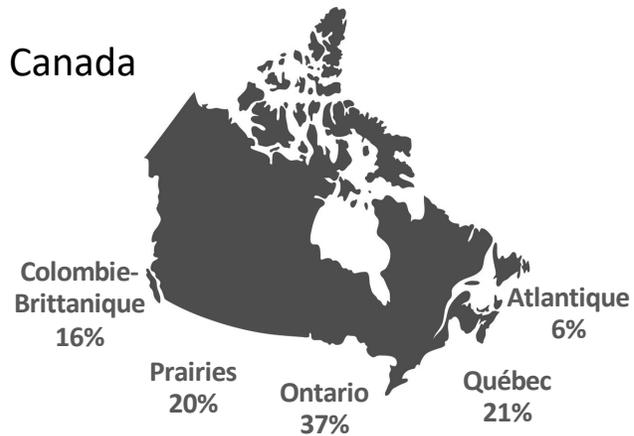
# OBJECTIFS

Le sondage porte sur l'opinion actuelle des employeurs sur les sujets suivants :

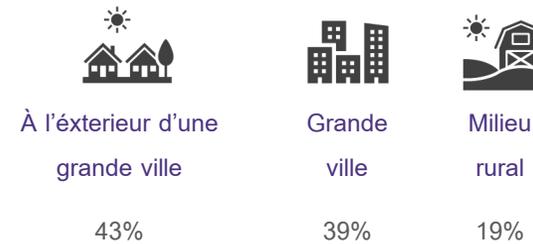
- le recrutement et le maintien en poste dans le sillage du « grand remaniement »;
- les lacunes actuelles en matière de compétences et de talents sur le marché du travail;
- l'embauche de membres issus de groupes sous-représentés dans le cadre des stratégies pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion;
- la gestion de carrière dans le contexte du travail à distance et hybride;
- la façon dont les employeurs perçoivent les services des professionnels du développement de carrière.

# DONNÉES DEMOGRAPHIQUES | PROFIL DES RÉPONDANTS

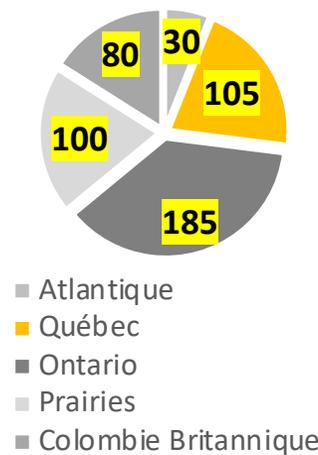
Régions du Canada  
(pondéré)



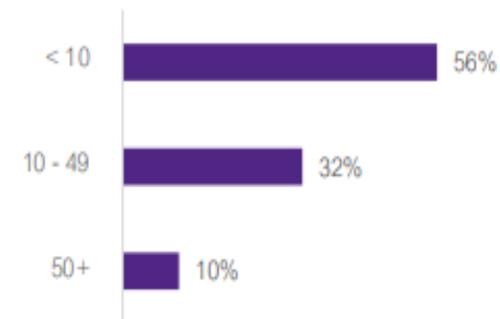
Région



Nombre de répondants



Nombre d'employés



Sondage effectuée du 18 novembre au 17 décembre 2021

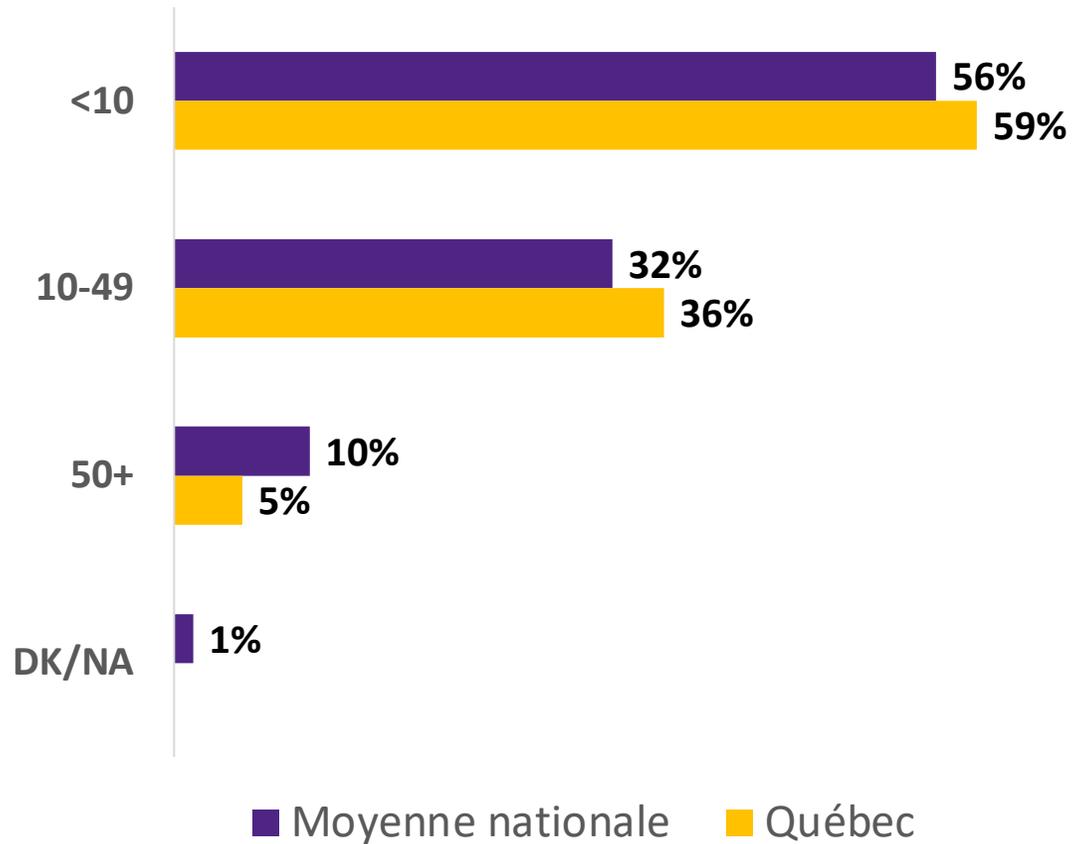
# DONNÉES DEMOGRAPHIQUES | PROFIL DES RÉSPONDANTS

Industrie	Moyenne nationale	Québec
Services	24%	31%
Ventes au détail	13%	23%
Tourisme d'accueil	9%	7%
Construction	9%	11%
Secteur manufacturier	8%	7%
Organisations sans but lucratif	6%	5%
Soins de santé	5%	5%
Éducation	4%	5%
Services professionnels	3%	-
Transport/Entreposage	3%	1%
Distribution	3%	1%
Agriculture	2%	-
Automobiles	2%	1%
Finances	2%	1%
Technologies	2%	1%
Divertissement/Loisirs	2%	-
Ressources naturelles	1%	-

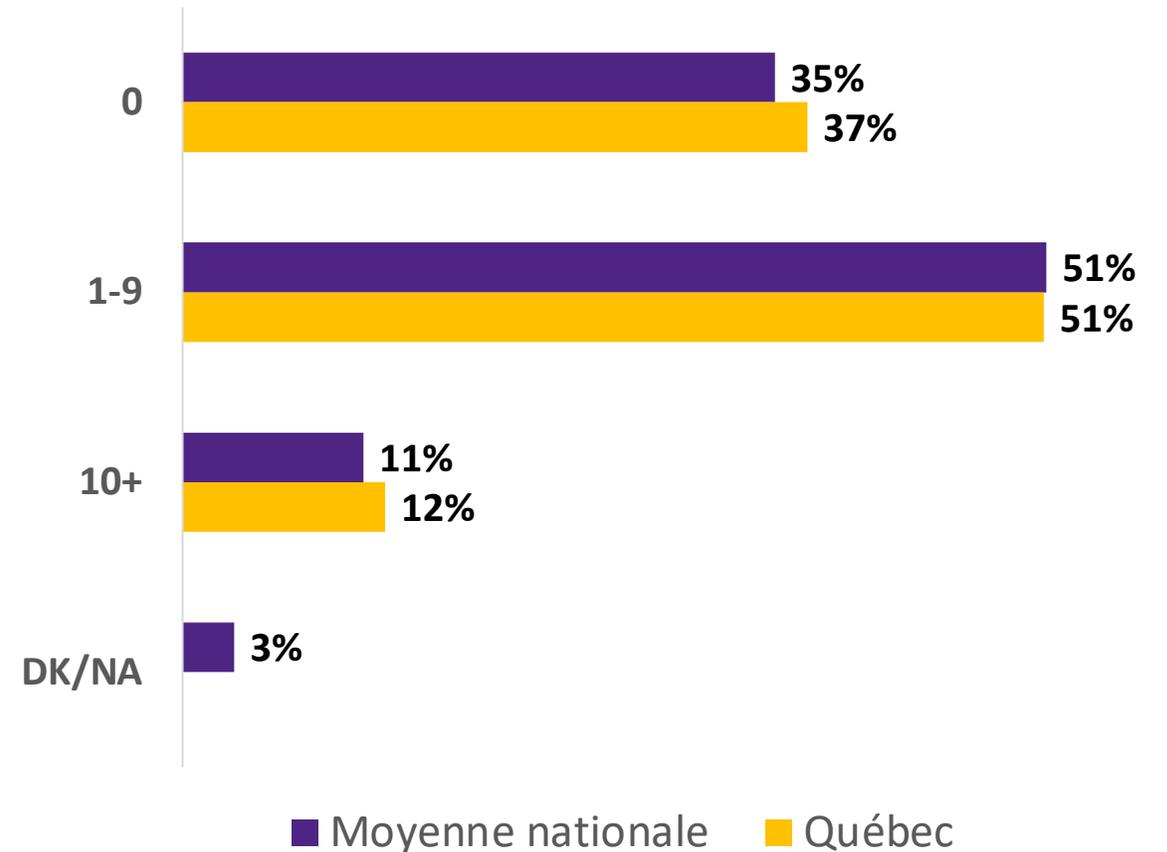
Poste	% de l'échantillon
Chef de la direction/ Président	25%
Fondateur	21%
Directeur Général	16%
Manager/administrateur	11%
Directeur d'usine/agent administratif/responsable des opérations	7%
Directeur	8%
Directeur de l'exploitation	3%
Ressources humaines	3%
Comptabilité	1%
Vice-president directeur	1%
Vice président	1%
Contrôleur	1%
Vice-president principal	<1%
Autre	2%

# DONNÉES DEMOGRAPHIQUES | PROFIL DES RÉPONDANTS

## Nombre d'employés



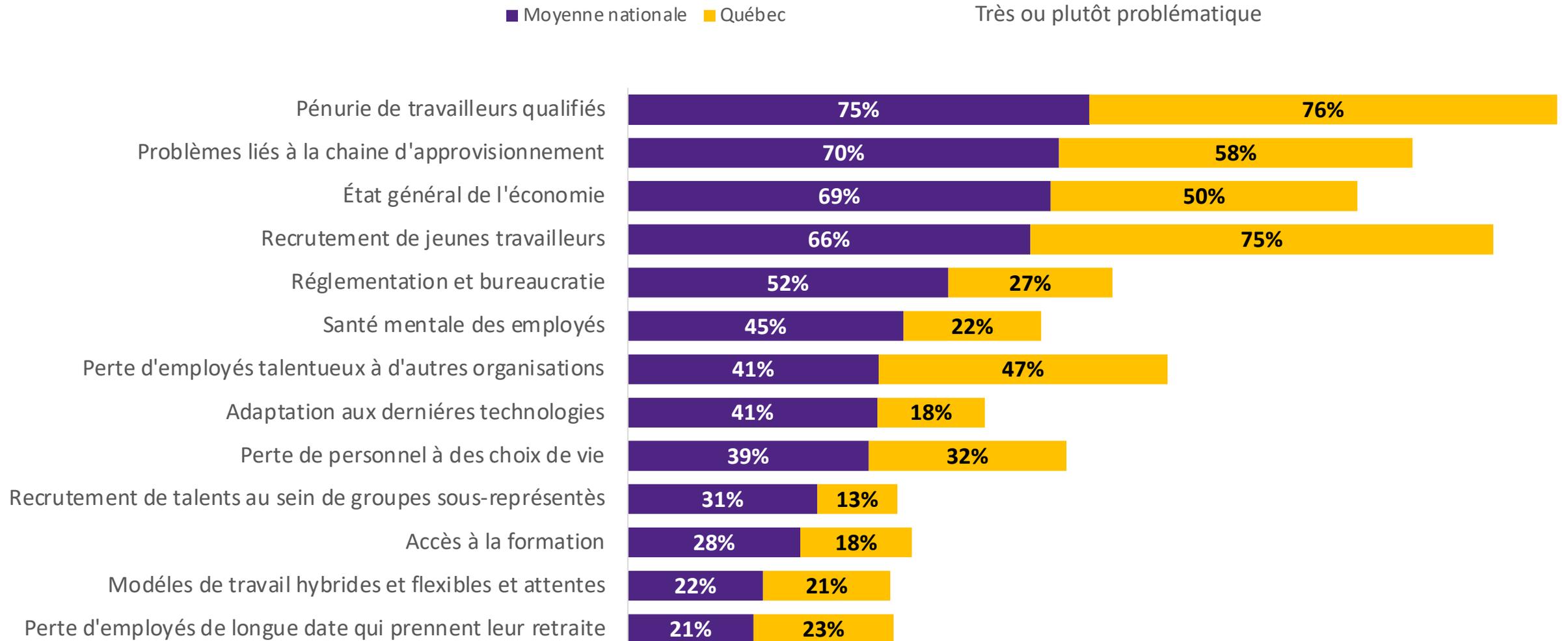
## Nombre de nouveaux employés



# **DÉFIS POUR LES ENTREPRISES CANADIENNES**

# DÉFIS D'ENTREPRISE - POBLÉMATIQUE

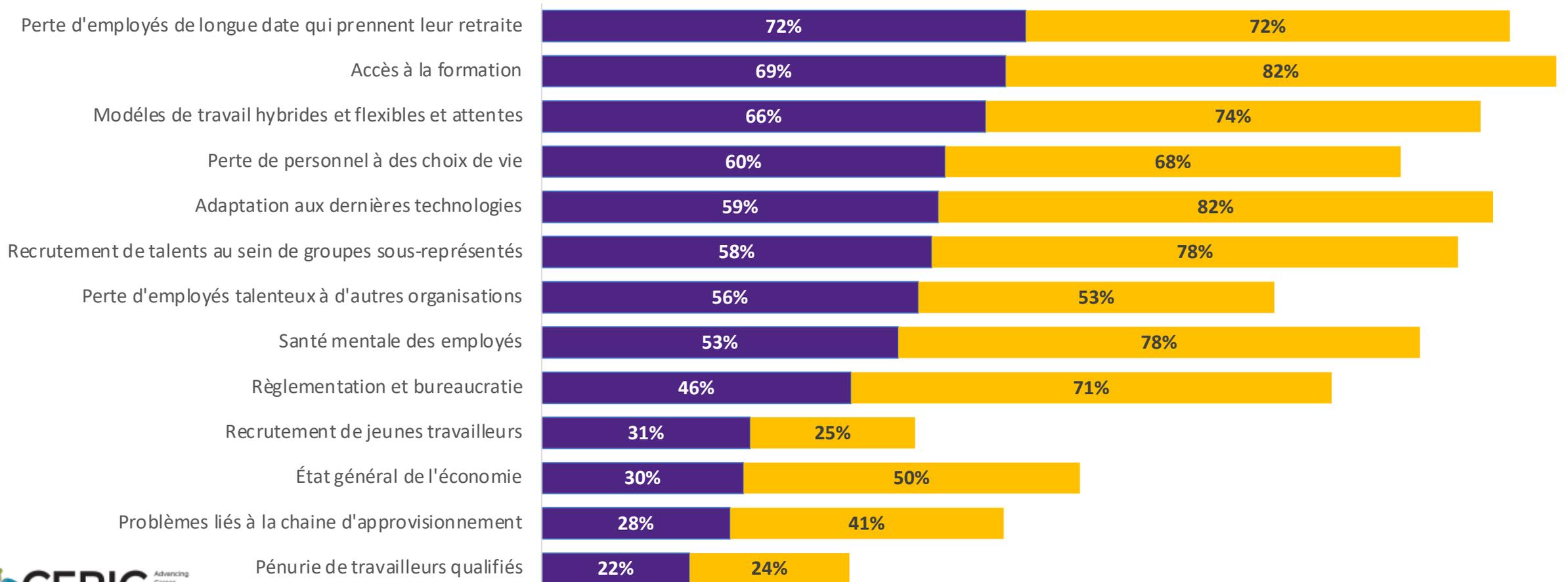
Dans quelle mesure diriez-vous que chacun des éléments suivants constitue un défi à l'heure actuelle? Commençons par...(BASE: n=501)



# DÉFIS D'ENTREPRISE – PAS PROBLÉMATIQUE

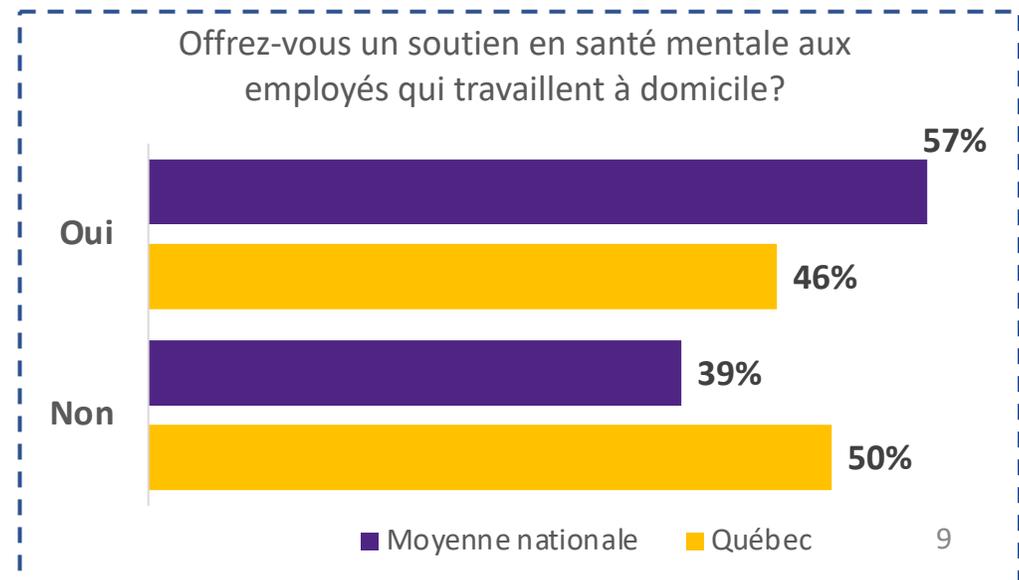
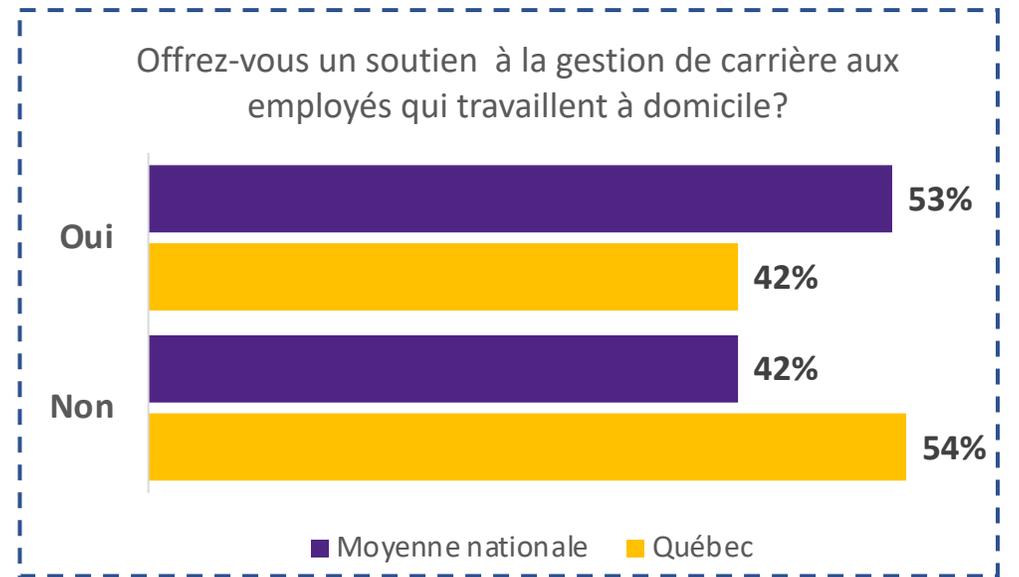
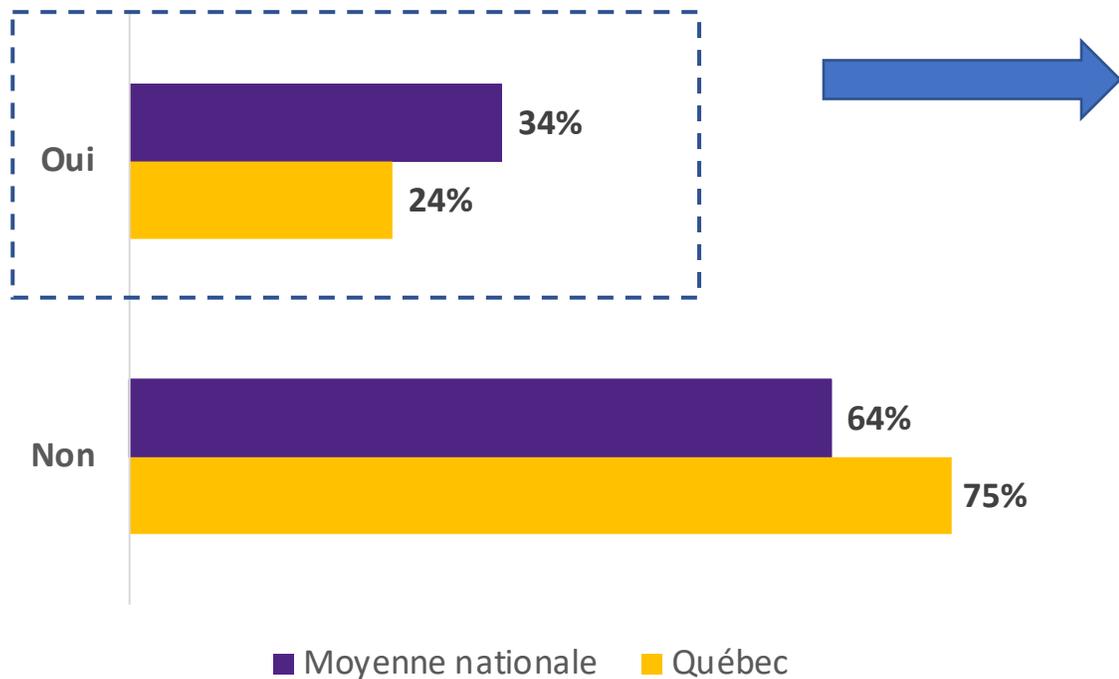
Dans quelle mesure diriez-vous que chacun des éléments suivants constitue un défi à l'heure actuelle? Commençons par...(BASE: n=501)

■ Moyenne nationale    ■ Québec    Pas très ou pas du tout problématique



# TRAVAIL À DOMICILE | SOUTIEN AUX EMPLOYÉS

Avez-vous des employés qui travaillent de la maison, que ce soit régulièrement ou à temps partiel? (BASE: n = 501)

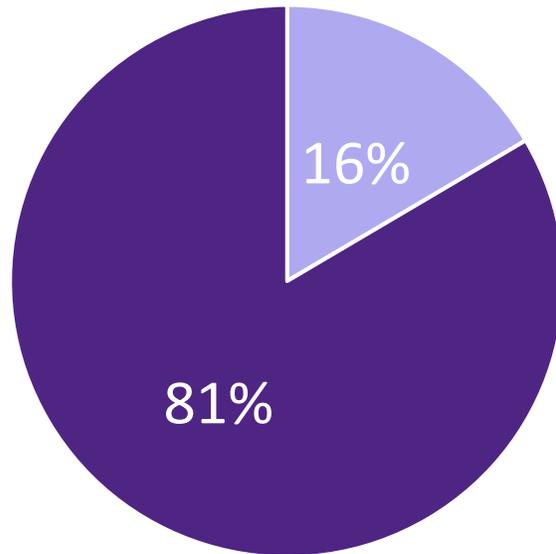


# RECRUTEMENT & RÉTENTION

# RECRUTEMENT | NIVEAU DE DIFFICULTÉ

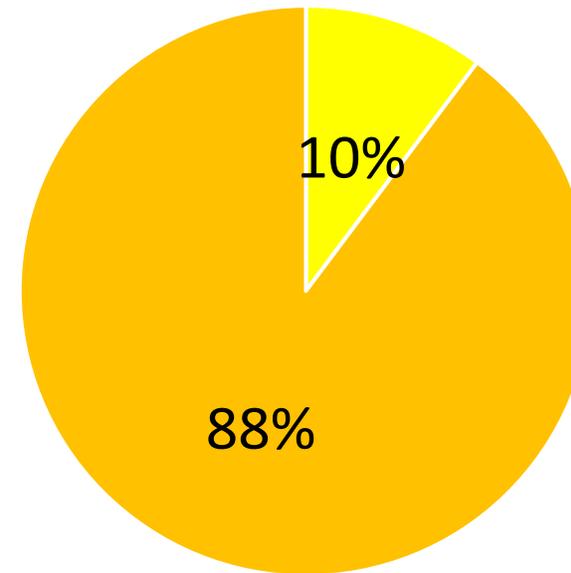
En général, dans quelle mesure est-il facile ou difficile de trouver des personnes ayant les bonnes compétences pour pourvoir des postes dans votre entreprise? Est-ce...? BASE: n =501)

Perception sur la difficulté  
Niveau national



■ NET Facile ■ NET Difficile

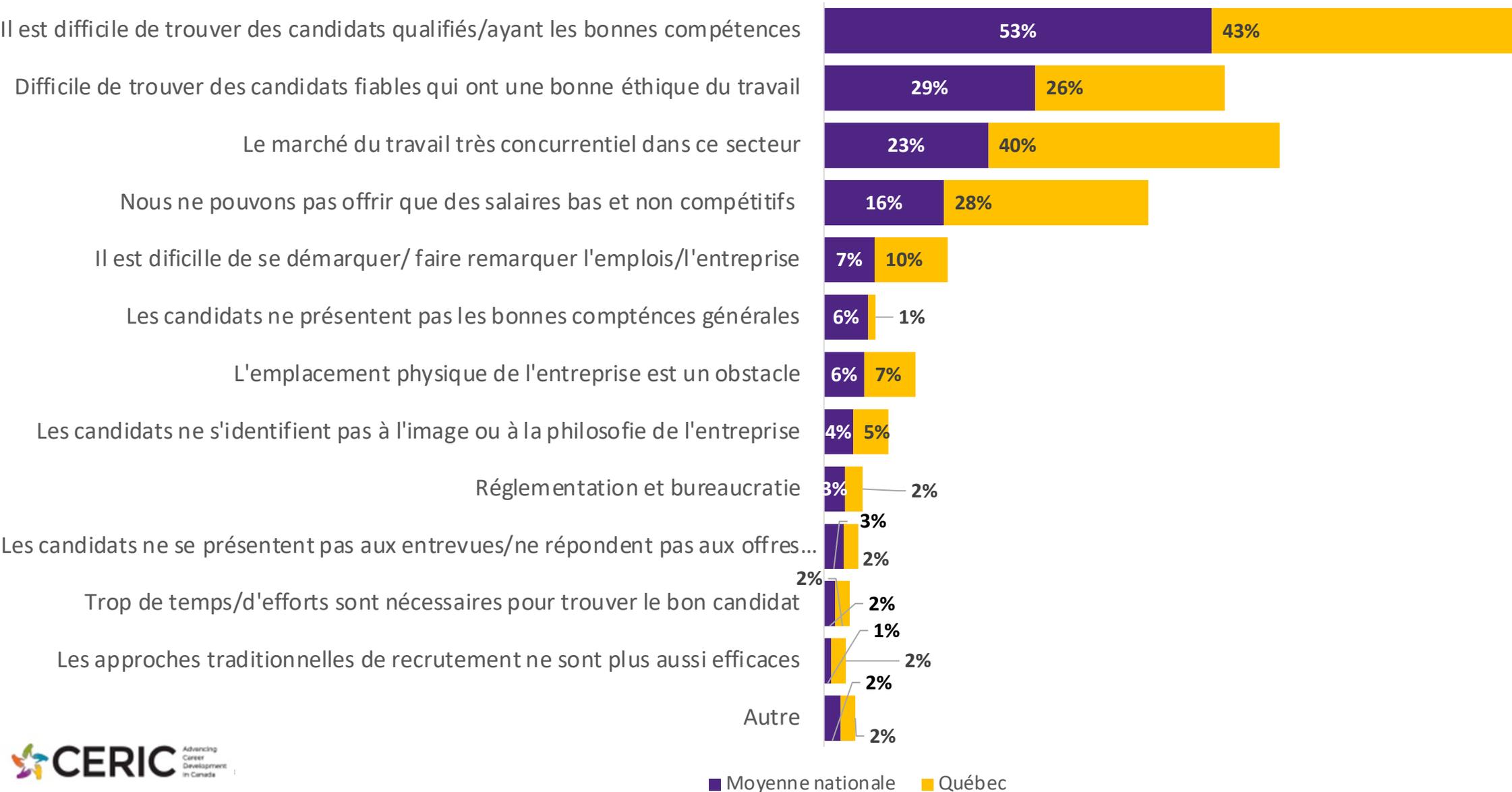
Perception sur la difficulté  
Québec



■ NET Facile ■ NET Difficile

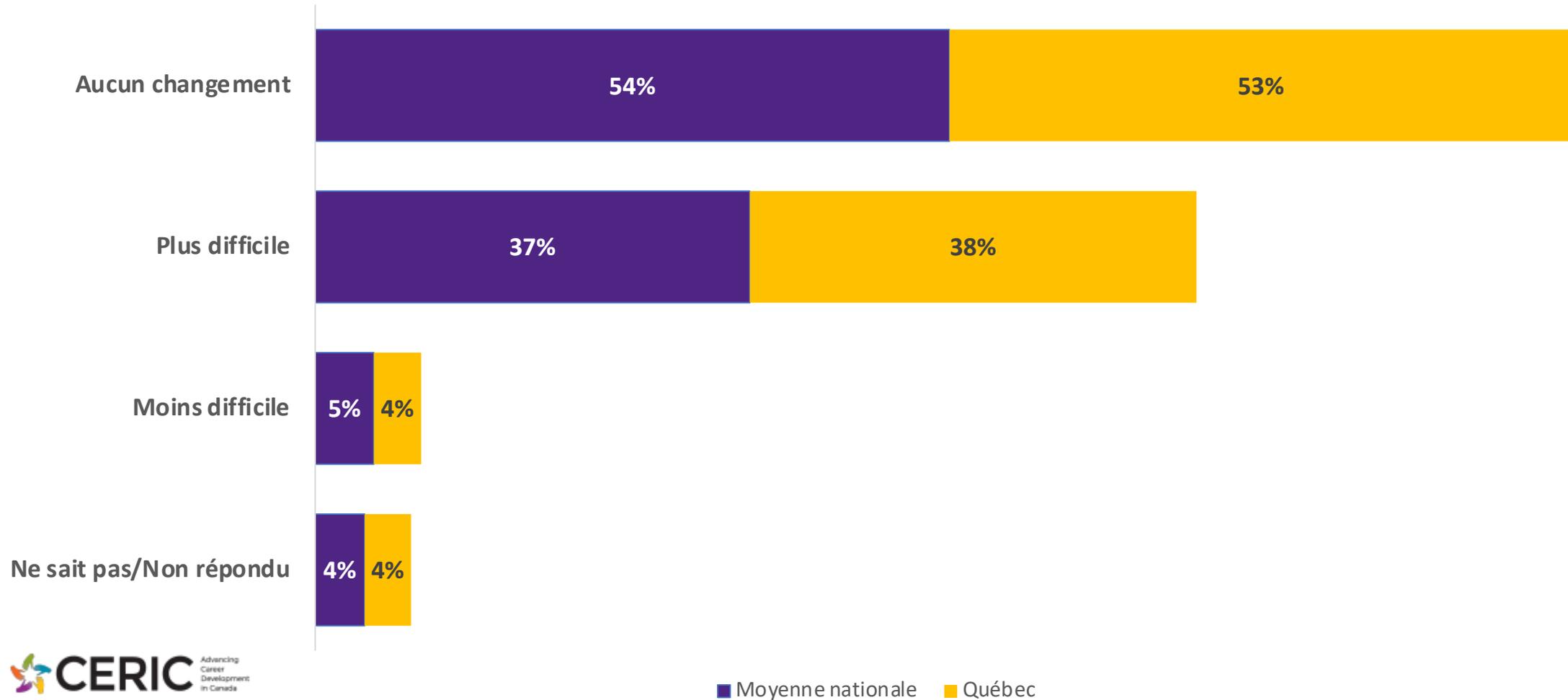
# RECRUTEMENT | RAISONS DE LA DIFFICULTÉ

Quelles sont les principales raisons pour lesquelles il est difficile de trouver les bons candidats? (Sous-échantillon (difficulté pour recruter): n = 402)



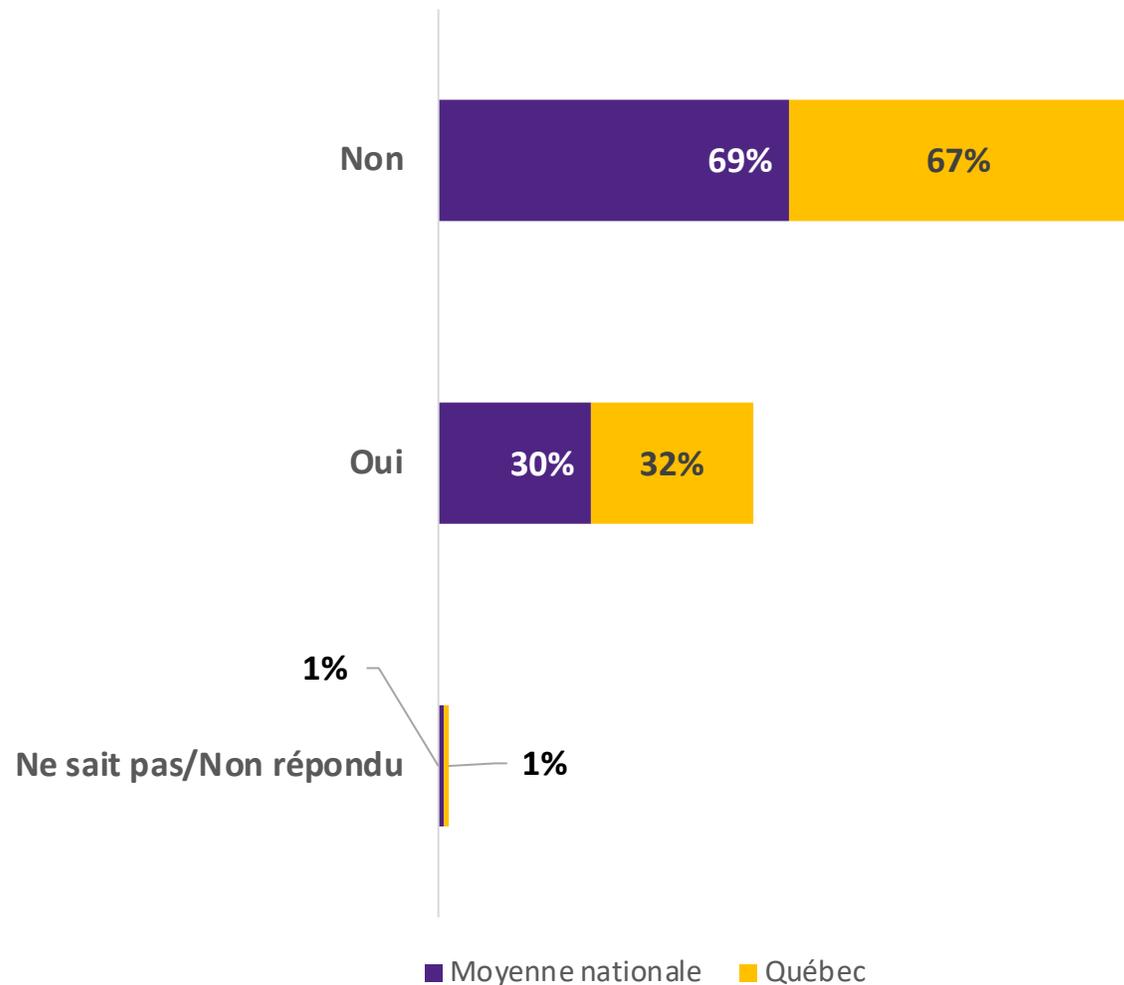
# RÉTENTION DES EMPLOYÉS | RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE

Comparativement à il y a deux ans, avant la pandémie, la rétention des employés à votre entreprise est-elle devenue plus difficile ou moins difficile ou est-elle demeurée inchangée? (BASE: n = 501)

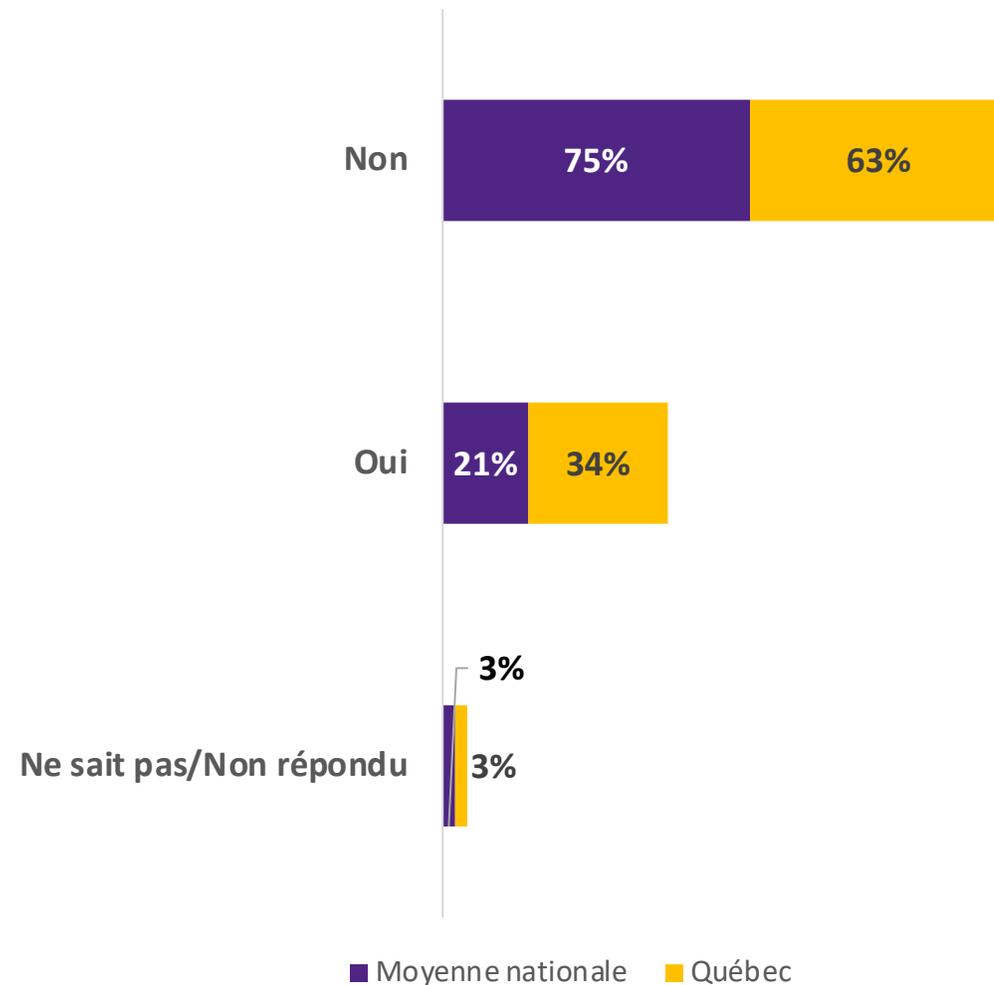


# RECRUTEMENT | NOUVELLES POLITIQUES OU PRATIQUES

*Au cours des 2 dernières années, avez-vous mis en oeuvre de nouvelles politiques relativement au recrutement?*

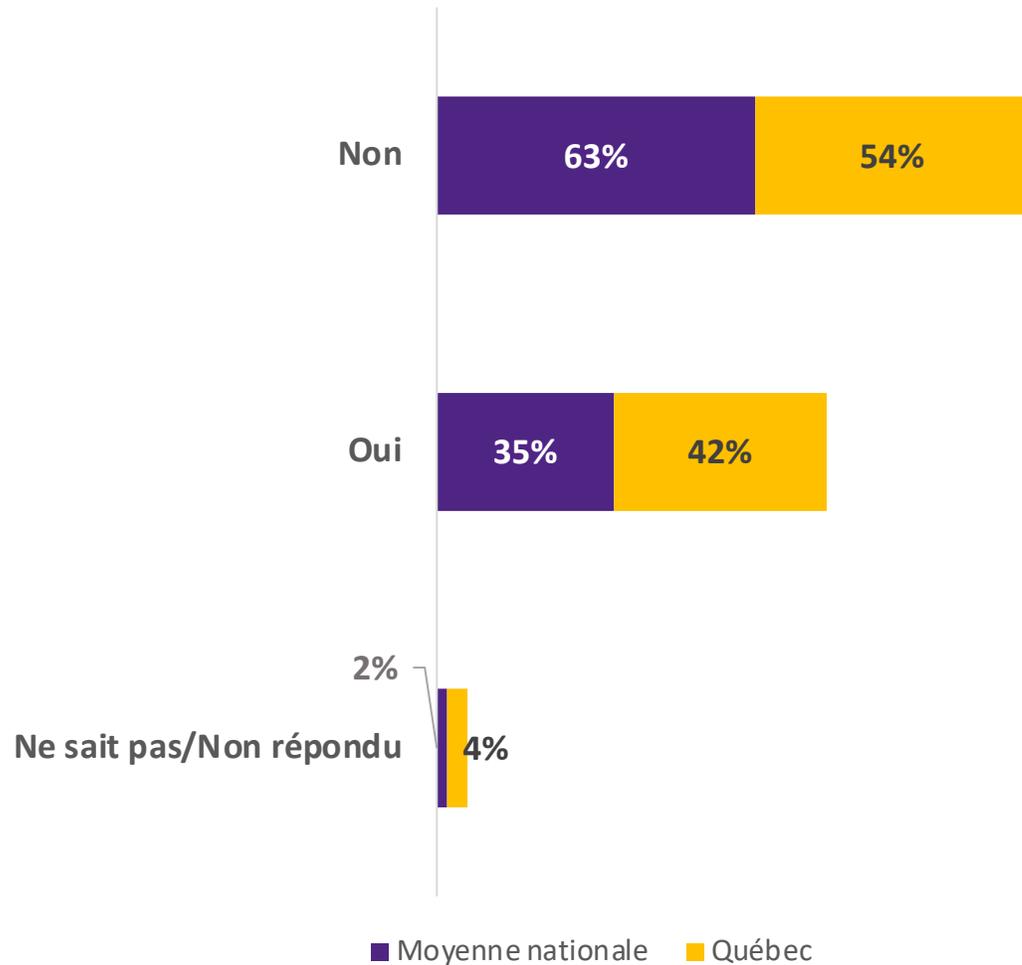


*Envisages-vous de mettre en oeuvre de nouvelles politiques ou pratiques relativement au recrutement?*

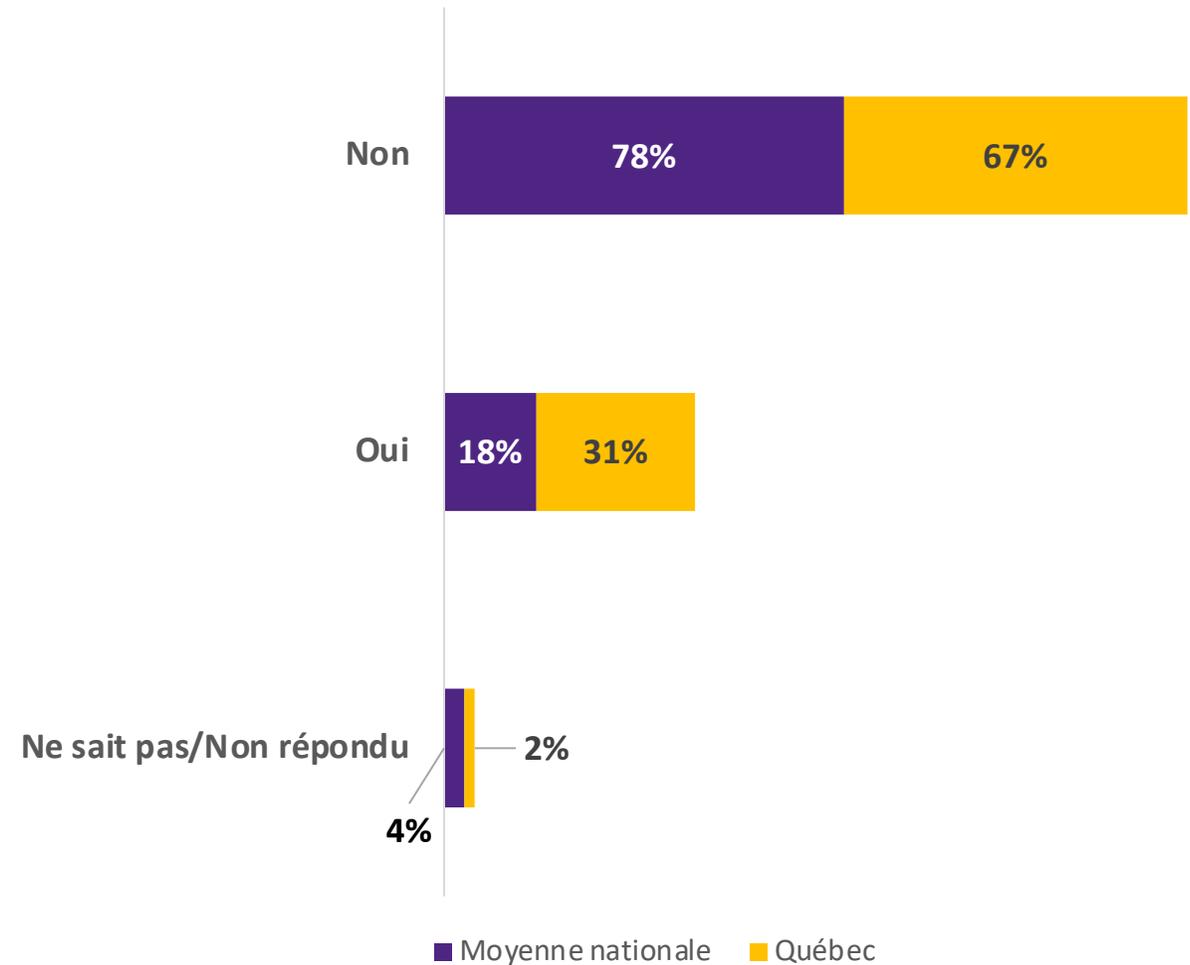


# RÉTENTION | NOUVELLES POLITIQUES OU PRATIQUES

*Au cours des 2 dernières années, avez-vous mis en oeuvre de nouvelles politiques ou pratiques relativement à la rétention?*

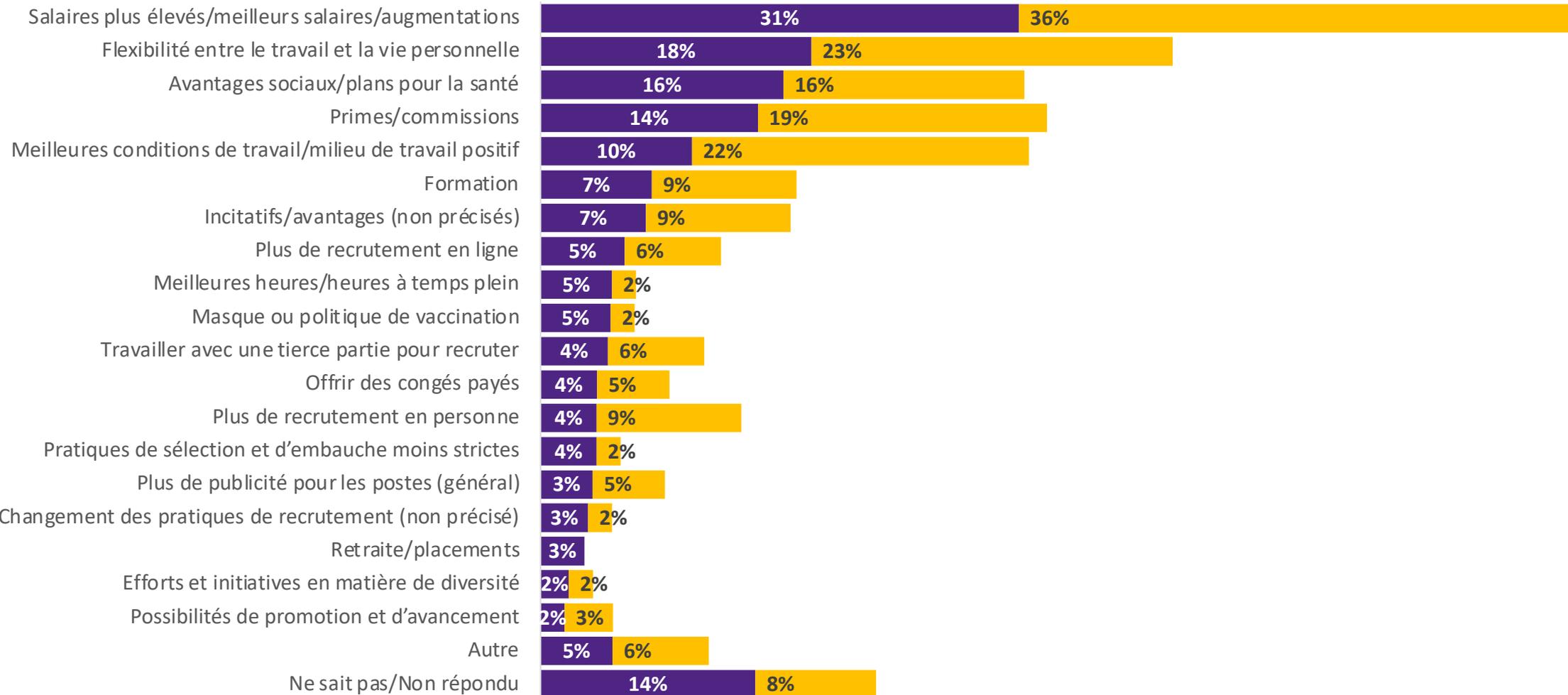


*Envisagez-vous de mettre en oeuvre de nouvelles politiques ou pratiques liées à la rétention?*



# RECRUTEMENT & RÉTENTION | NOUVELLES POLITIQUES OU PRATIQUES

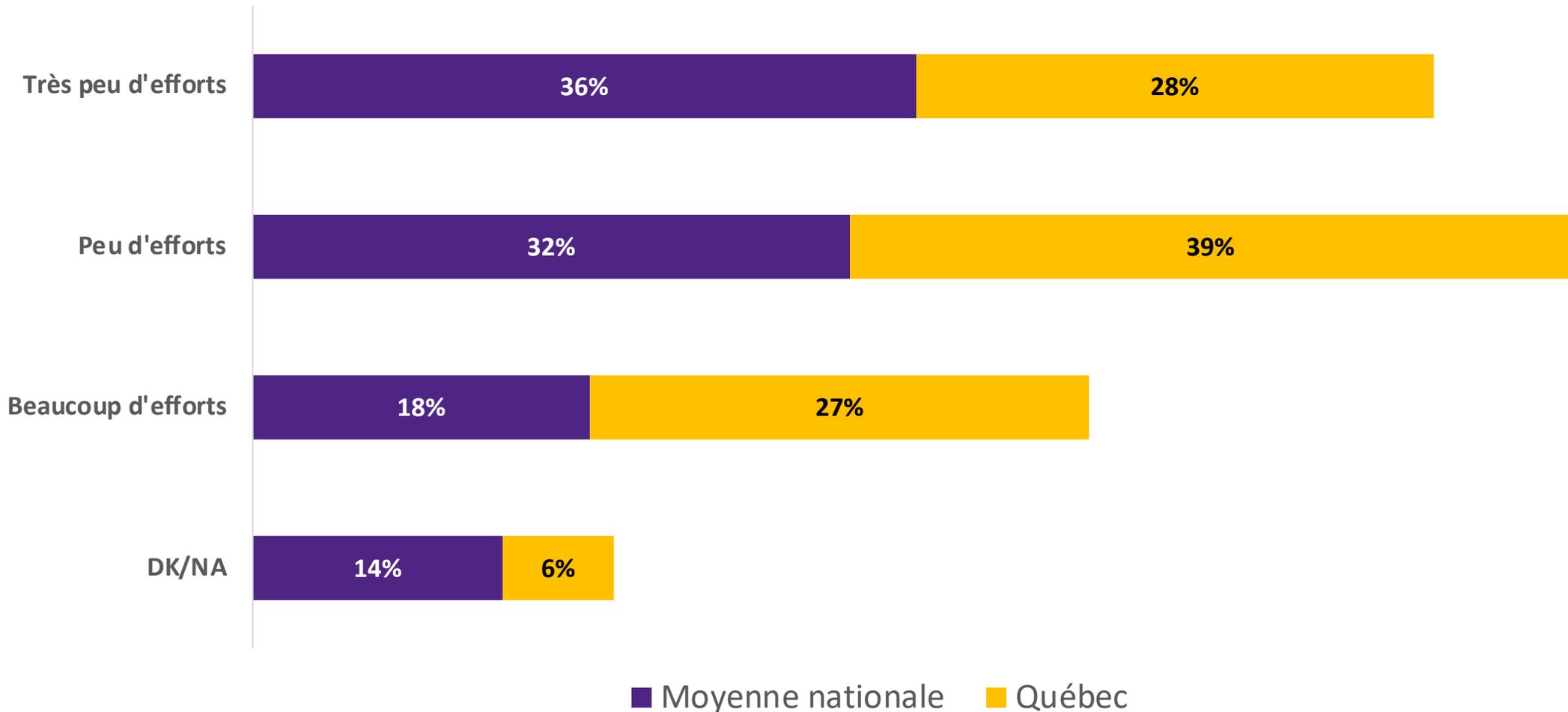
Quelles pratiques avez-vous mises en œuvre/envisagez-vous de mettre en œuvre? (Base= 274)



■ Moyenne nationale ■ Québec

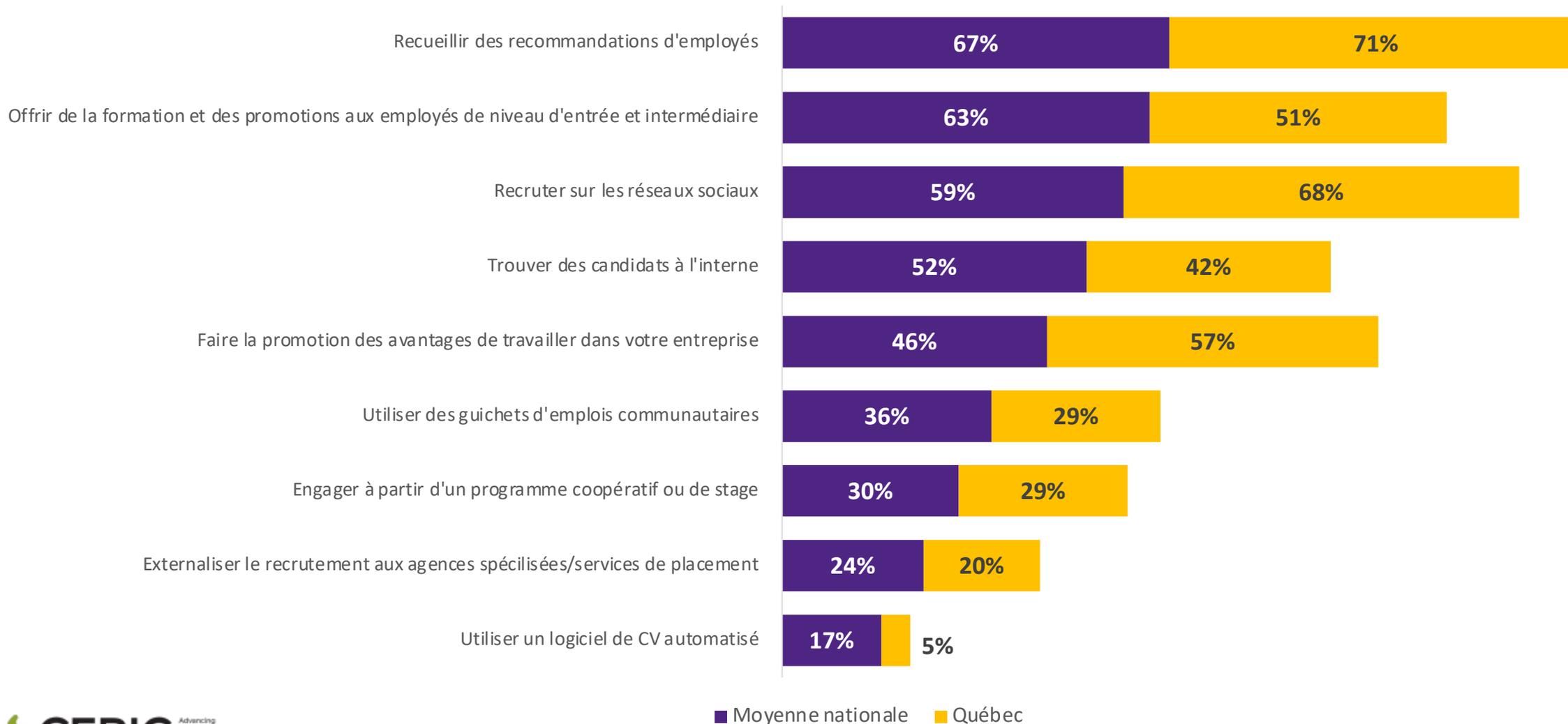
# EFFORTS DE RECRUTEMENT | GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

Combien d'efforts diriez-vous que votre entreprise met dans la personnalisation de son approche de recrutement, en vue de joindre et d'attirer des membres de groupes sous-représentés (p. ex., les femmes, les LGBTQS2+, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, les jeunes et les personnes plus âgées)? (BASE: n = 501)



# TROUVER DES EMPLOYÉS QUALIFIÉS

Votre entreprise a-t-elle effectué l'une ou l'autre des démarches suivantes dans les 2 à 5 dernières années afin de trouver des employés qualifiés? Commençons par... (BASE: n = 501)



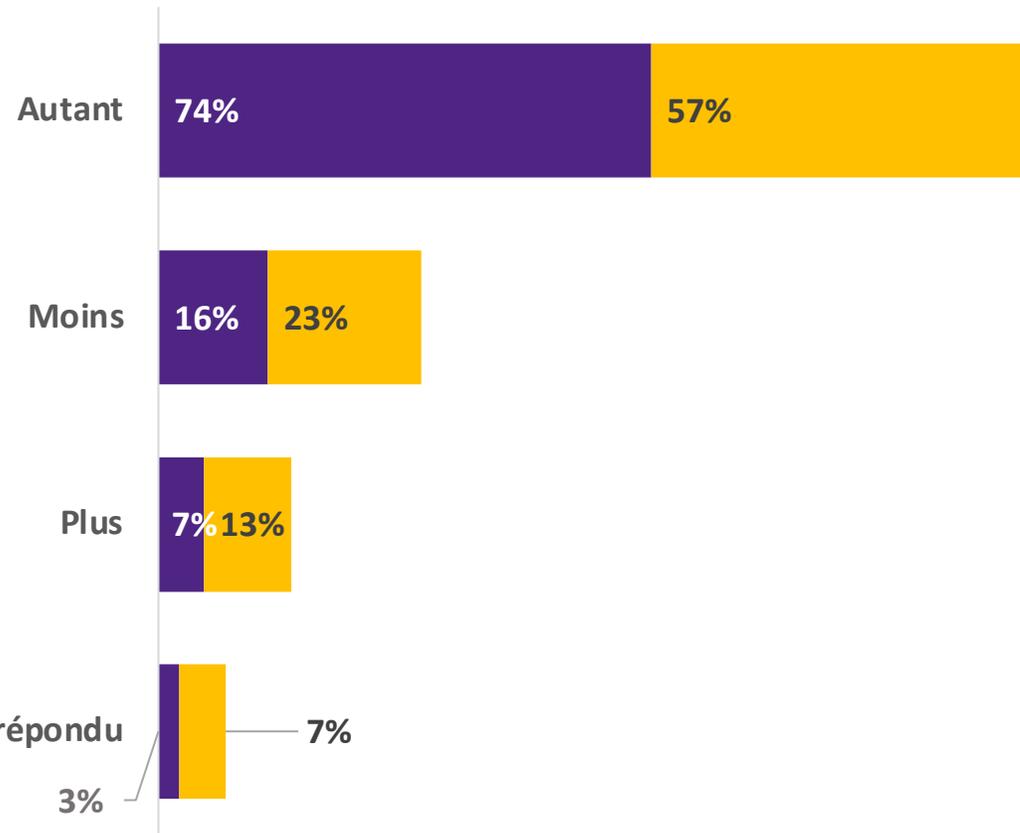
■ Moyenne nationale ■ Québec

# RECHERCHE DES EMPLOYÉS QUALIFIÉS | QUI EST IMPORTANT?

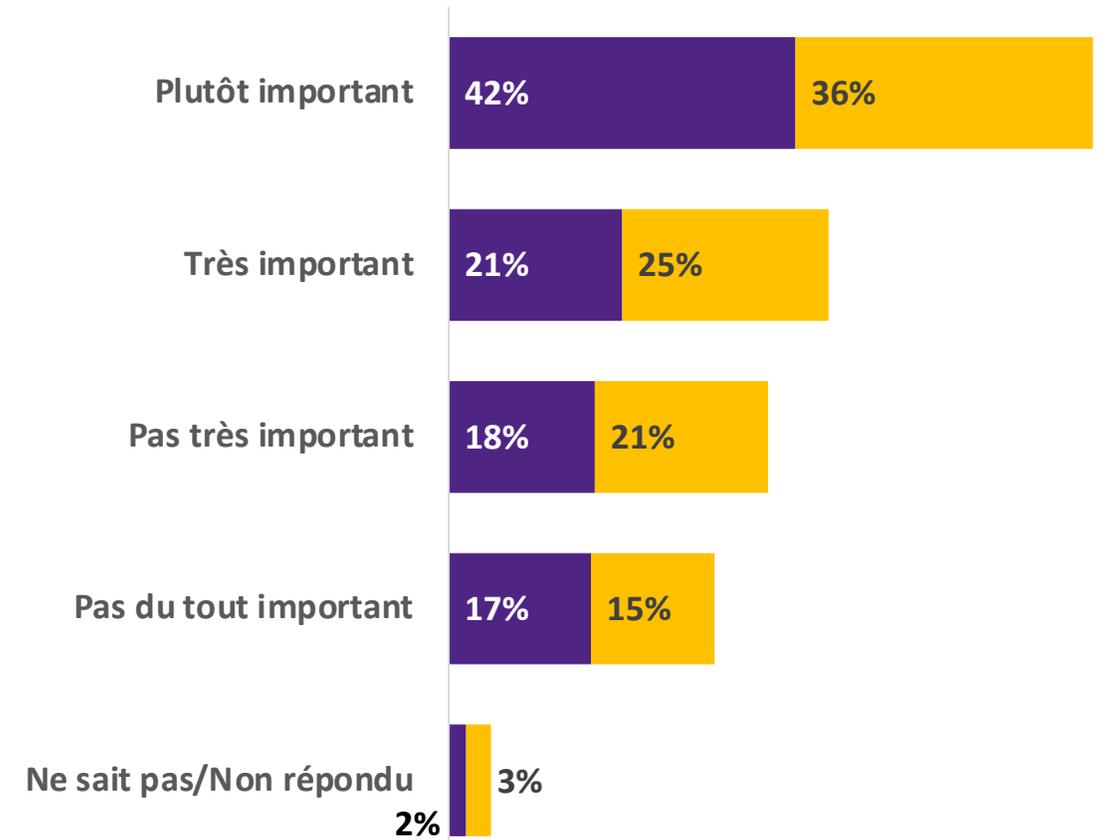
Lorsque vous recherchez des employés qualifiés, diriez-vous que les CV ont plus, moins ou autant d'importance que dans le passé? (BASE: n = 501) Q17 – How important to you is a potential employee's online profile or footprint? Is it . . . ? (BASE: n = 501)

Quelle importance revêt pour vous le profil ou de l'empreinte en ligne d'un employé potentiel? Est-ce...? (BASE: n = 501)

### Importance du curriculum vitae



### Importance de l'empreinte en ligne



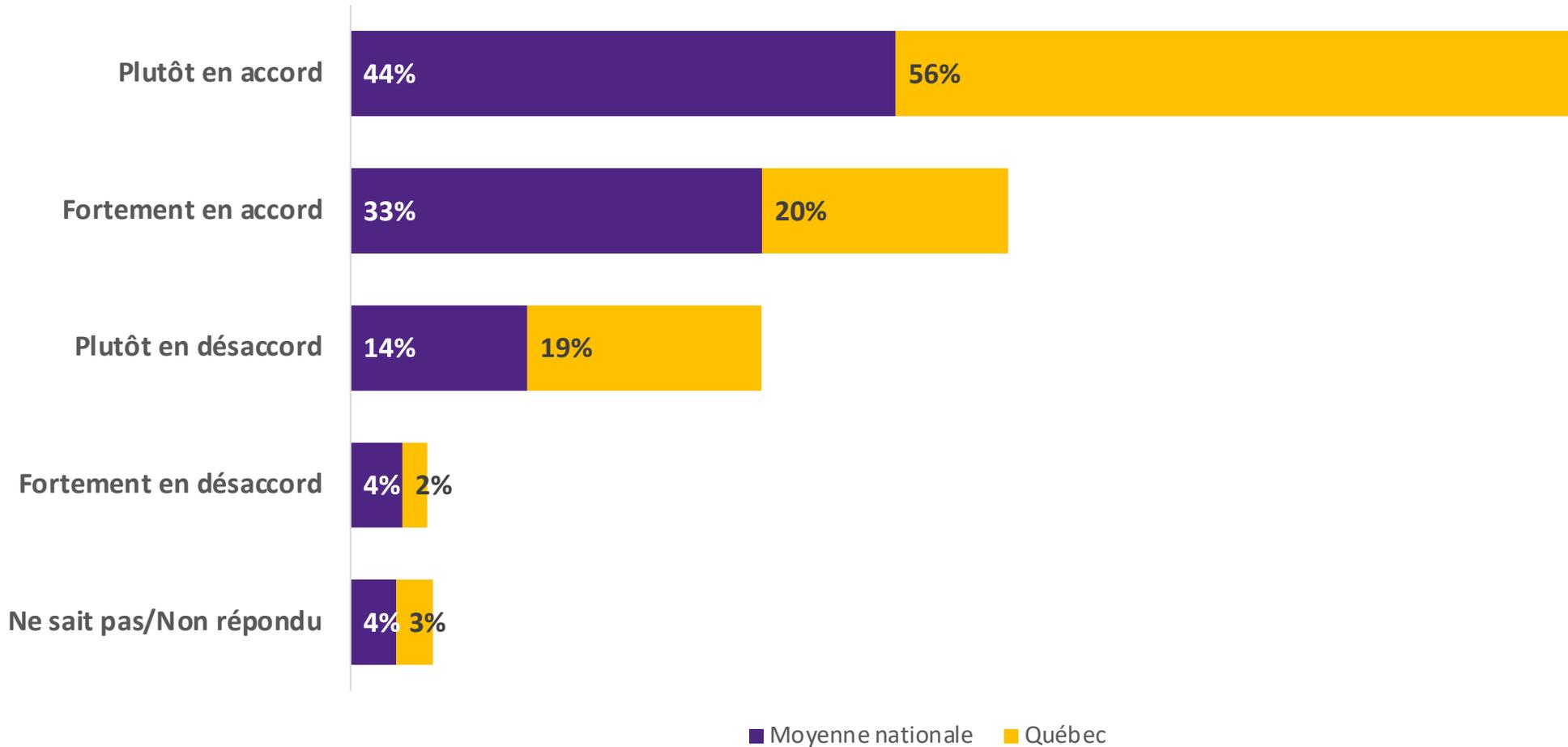
■ Moyenne nationale ■ Québec

■ Moyenne nationale ■ Québec

# ÉCART DE COMPÉTENCES

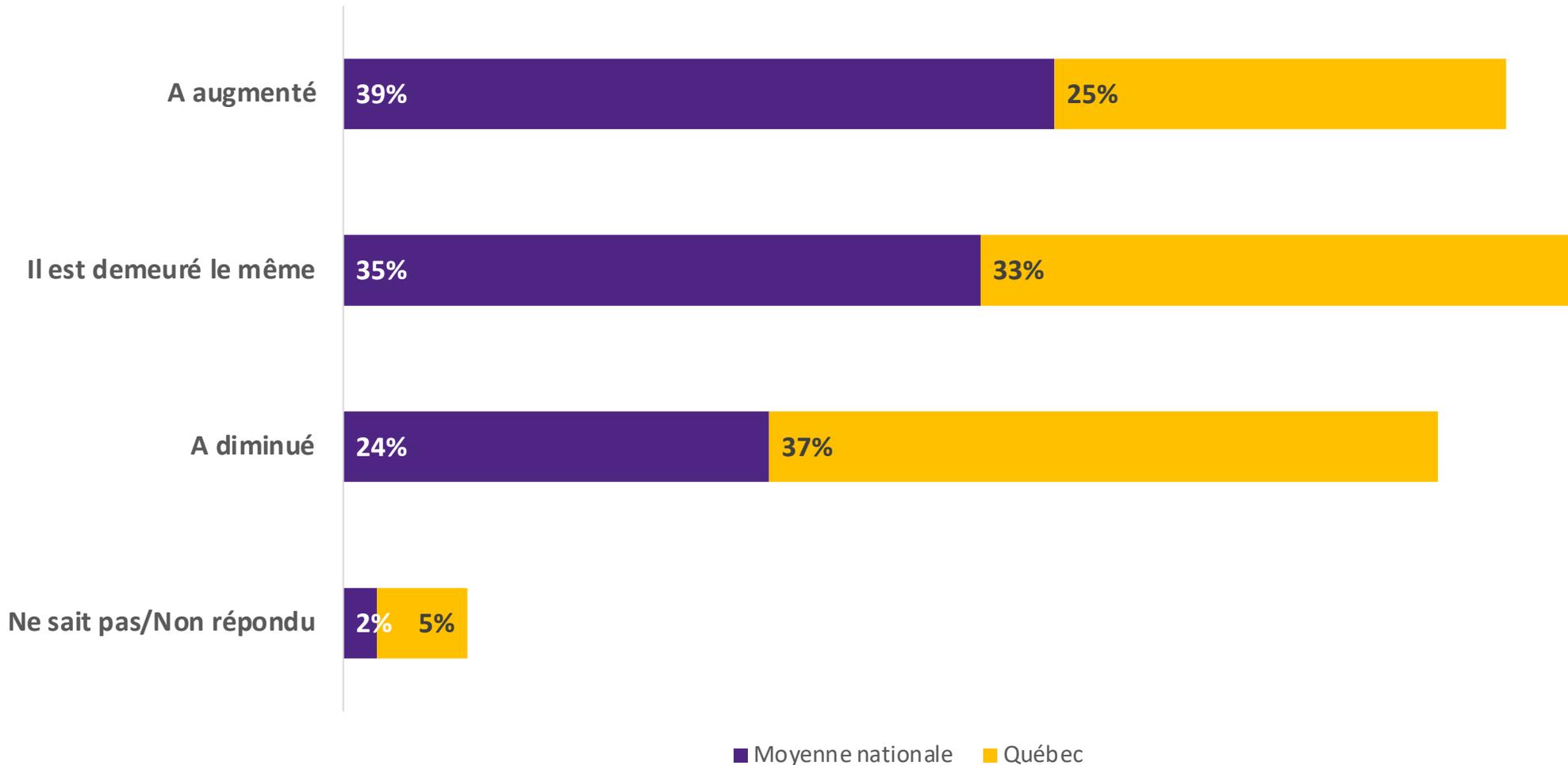
# ÉCART DE COMPÉTENCES

Diriez-vous être fortement en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou fortement en désaccord avec l'énoncé suivant? Il y a un écart entre le niveau de compétence et d'expérience des employés potentiels et ce que les entreprises de mon secteur recherchent. (BASE: n = 501);



# ÉCART DE COMPÉTENCES | PERCEPTION AU FIL DU TEMPS

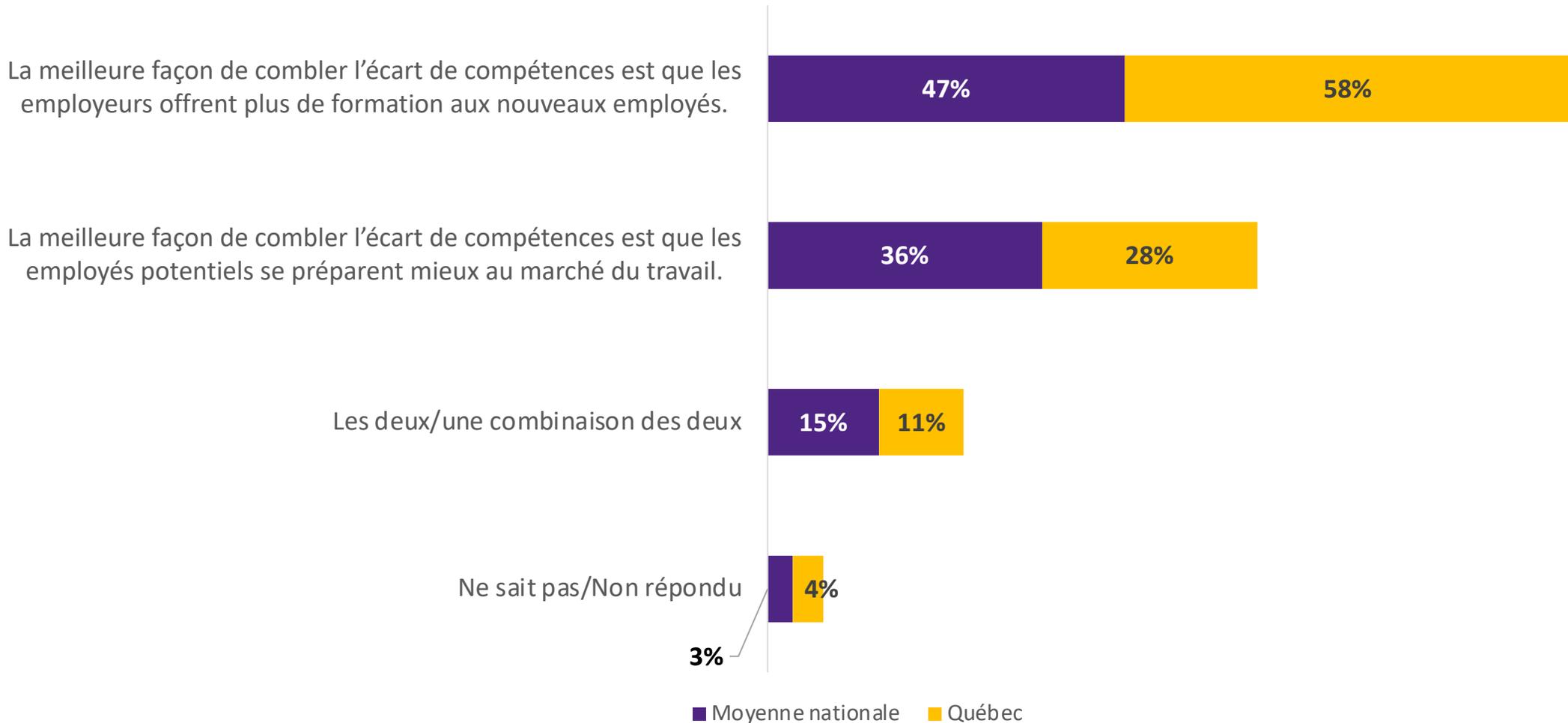
Au cours des cinq dernières années, diriez-vous que l'écart de compétences dans votre secteur a augmenté, a diminué ou est demeuré le même? (Sous-échantillon (En accord qu'il y a un écart de compétences): n = 388)



■ Moyenne nationale ■ Québec

# ÉCART DE COMPÉTENCES | PERSPECTIVE POUR COMBLER L'ÉCART

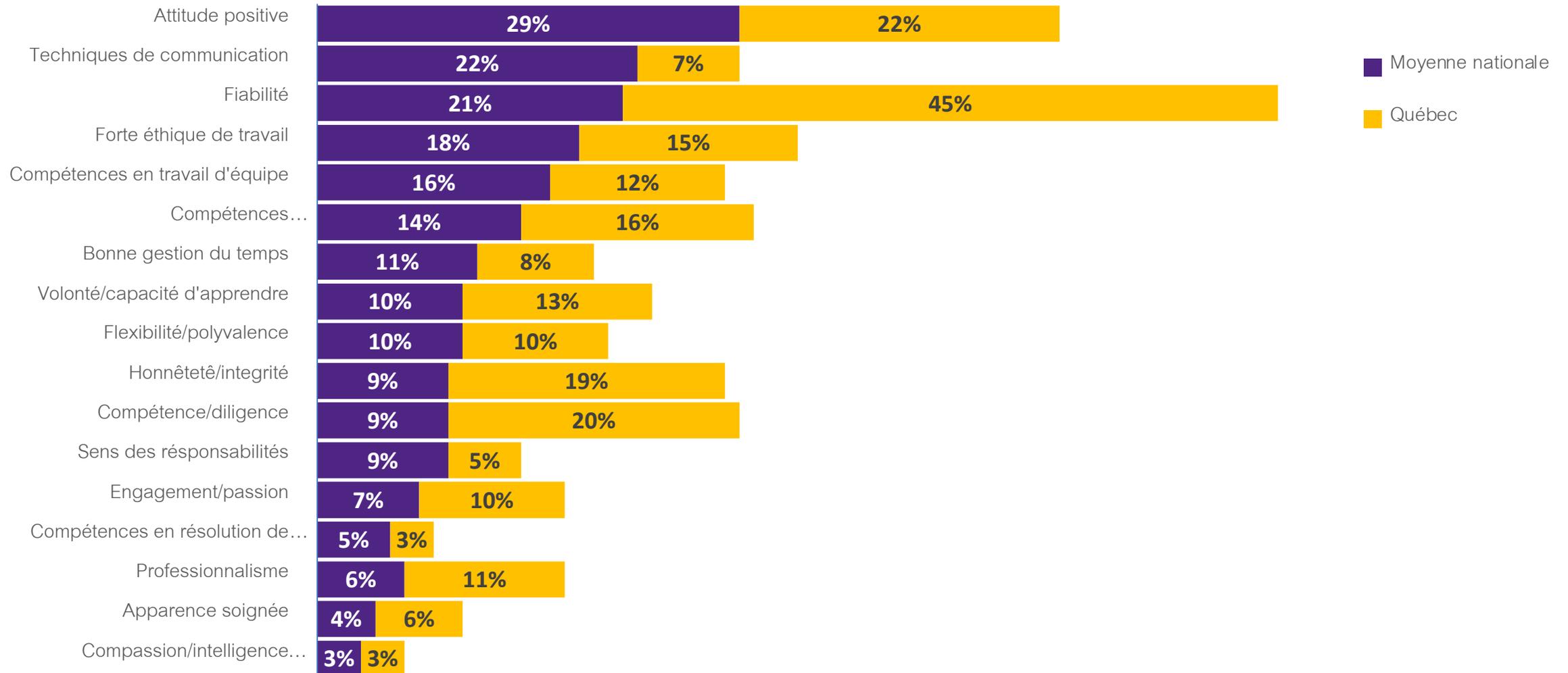
Lequel des énoncés suivants s'approche le plus de votre propre opinion? (Sous-échantillon (En accord qu'il y a un écart de compétences): n = 388))



# COMPÉTENCES GÉNÉRALES

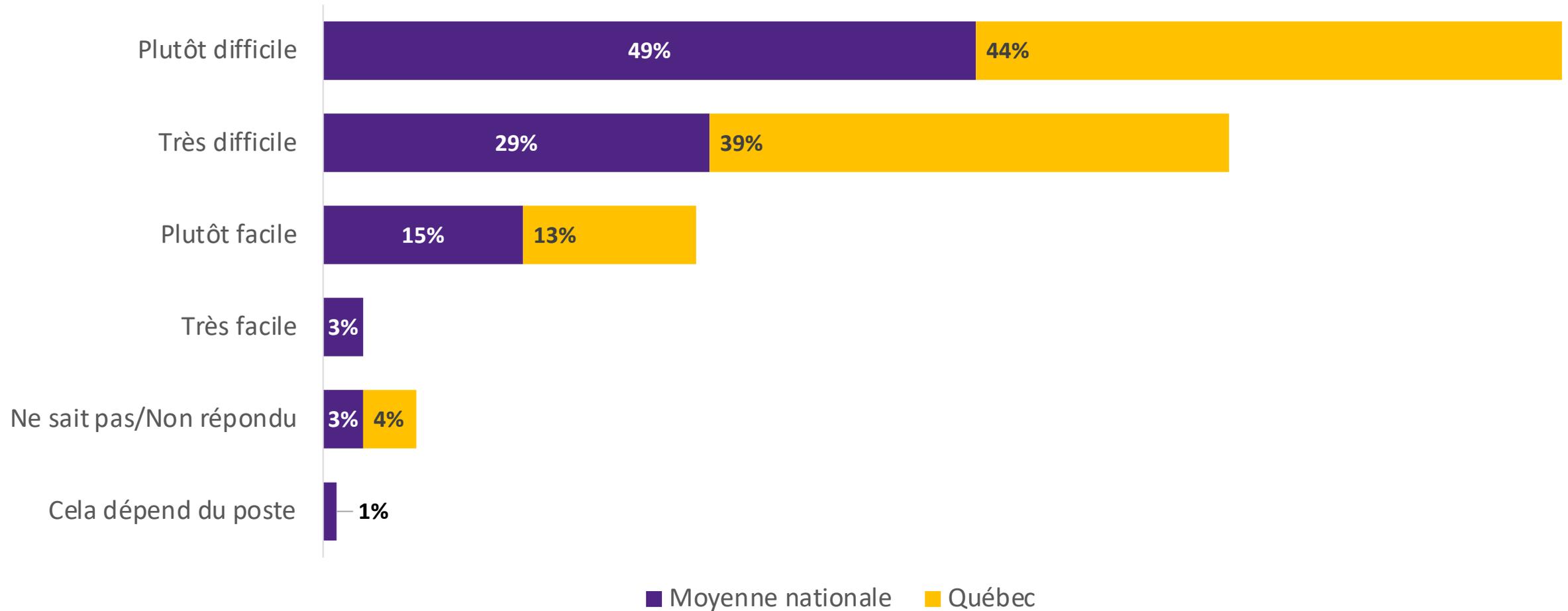
# COMPÉTENCES GÉNÉRALES | NIVEAU D'IMPORTANCE

Quelles sont les compétences générales les plus importantes pour vous chez un employé? (BASE: n = 501)



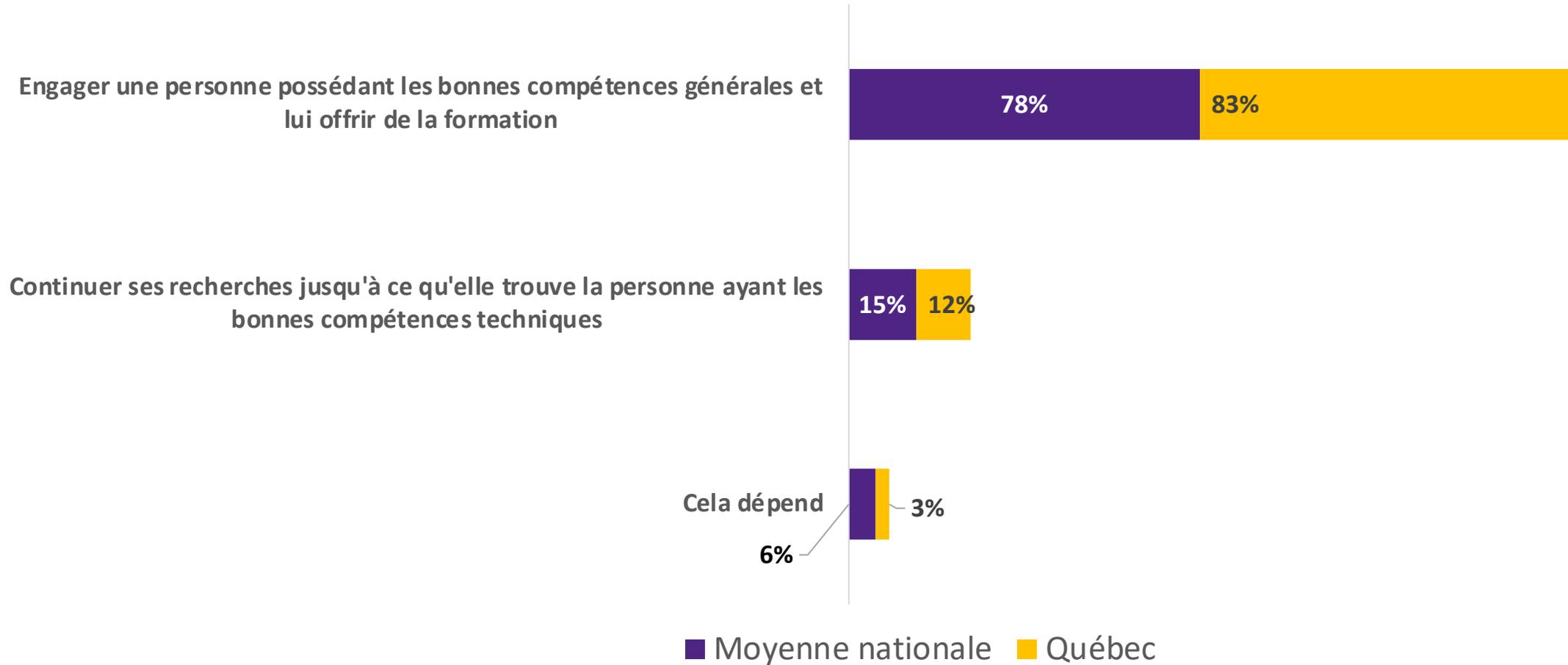
# COMPÉTENCES GÉNÉRALES | DIFFICULTÉ À RECRUTER

Dans quelle mesure est-il facile ou difficile de trouver des gens possédant ces compétences? Est-ce...? (BASE: n = 501)



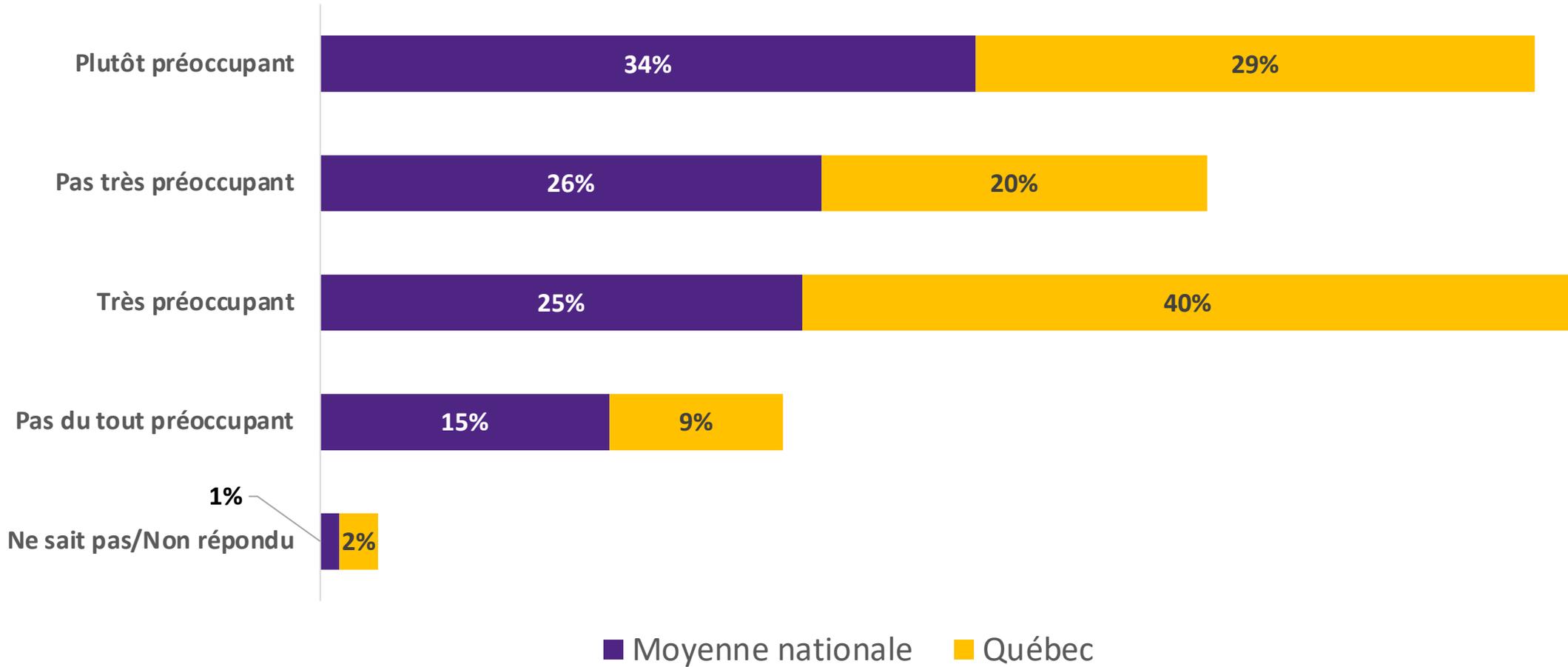
# COMPÉTENCES GÉNÉRALES | TROUVER DES TRAVAILLEURS TECHNIQUEMENT QUALIFIÉS

Pour surmonter les difficultés à trouver des travailleurs techniquement qualifiés, votre entreprise est-elle plus susceptible de...? (BASE: n = 501)



# EMPLOYÉS QUALIFIÉS | INVESTISSEMENT DANS LA FORMATION

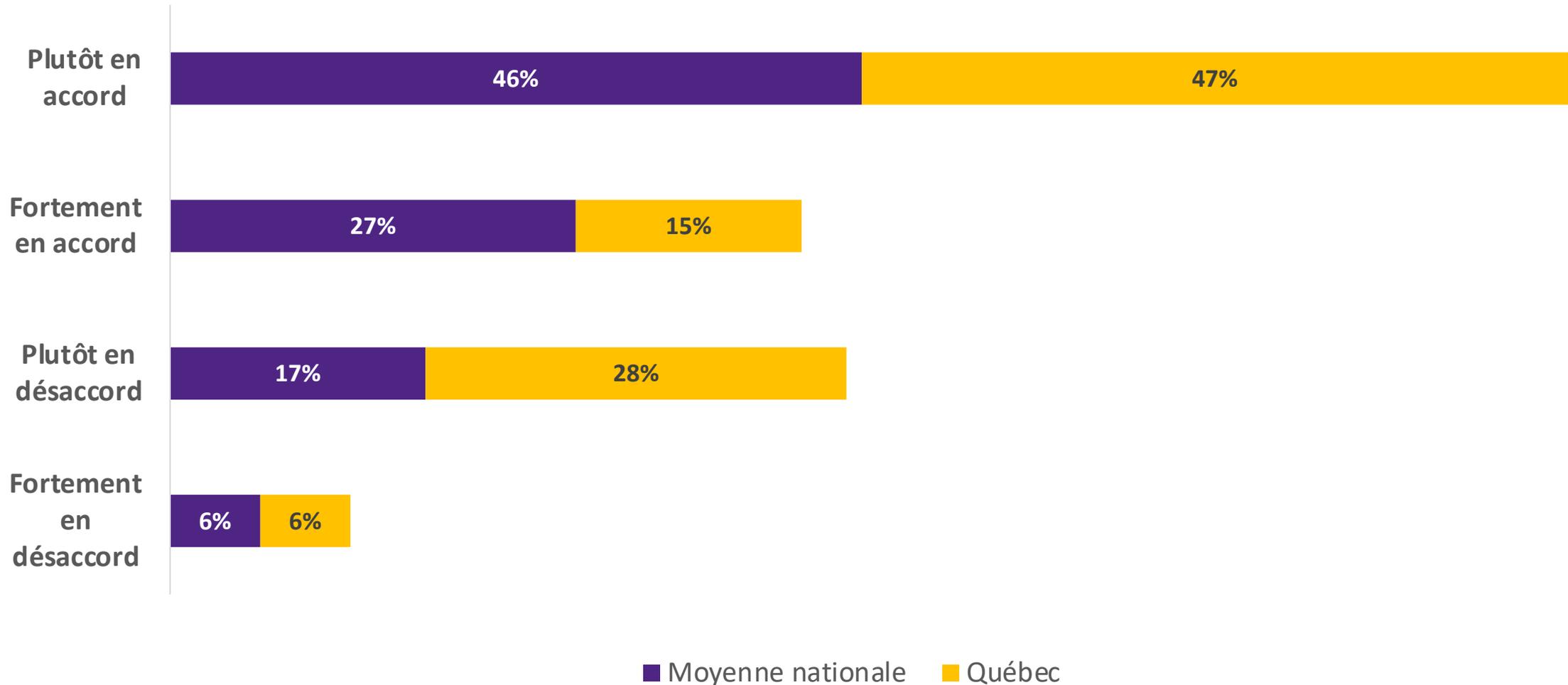
Diriez-vous que perdre des employés qualifiés dans lesquels vous avez investi de la formation et qui vont vers d'autres entreprises est...? BASE: n = 501)



# **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

# PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

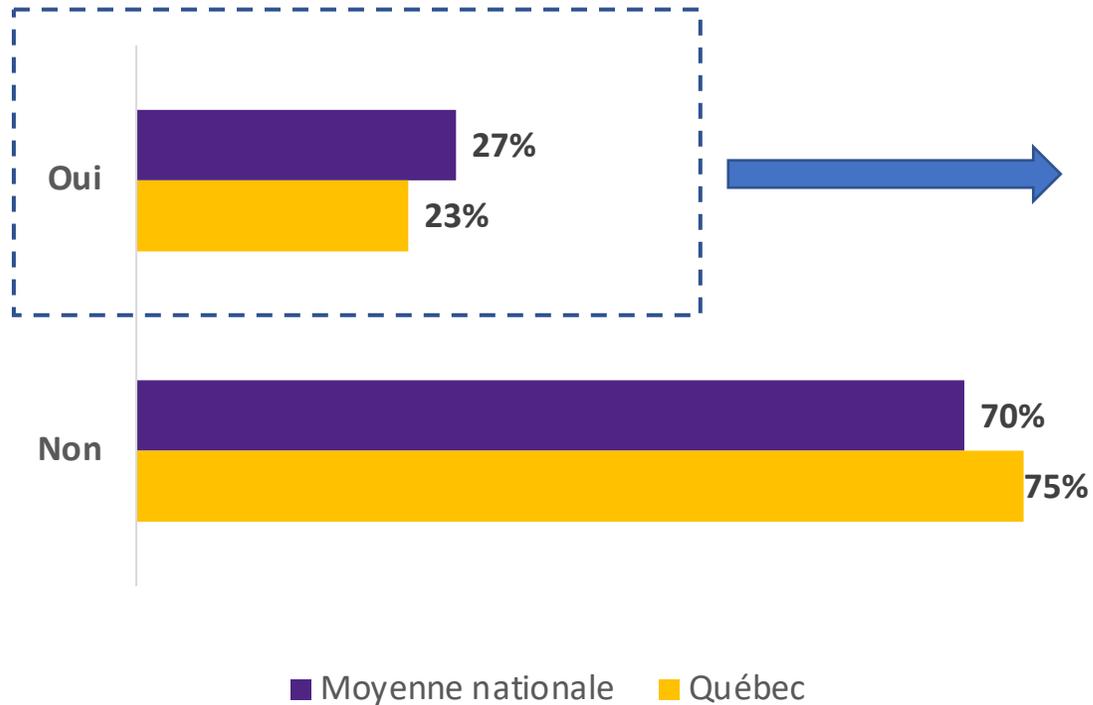
Les employeurs ont la responsabilité d'offrir des programmes de gestion de carrière à leurs employés



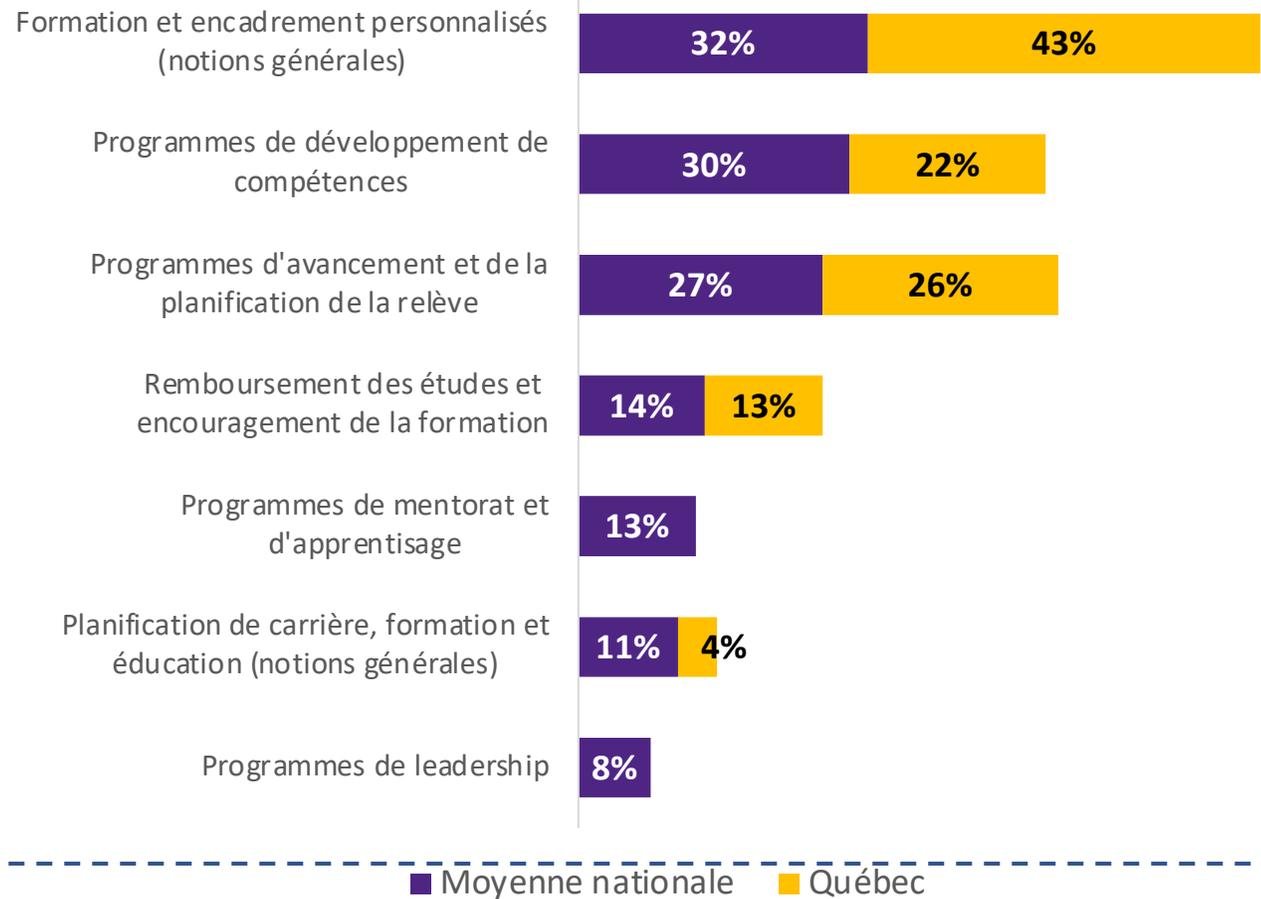
■ Moyenne nationale ■ Québec

# PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | OPPORTUNITÉS DE PROGRAMME

Votre entreprise propose-t-elle des programmes de gestion de carrière à ses employés?

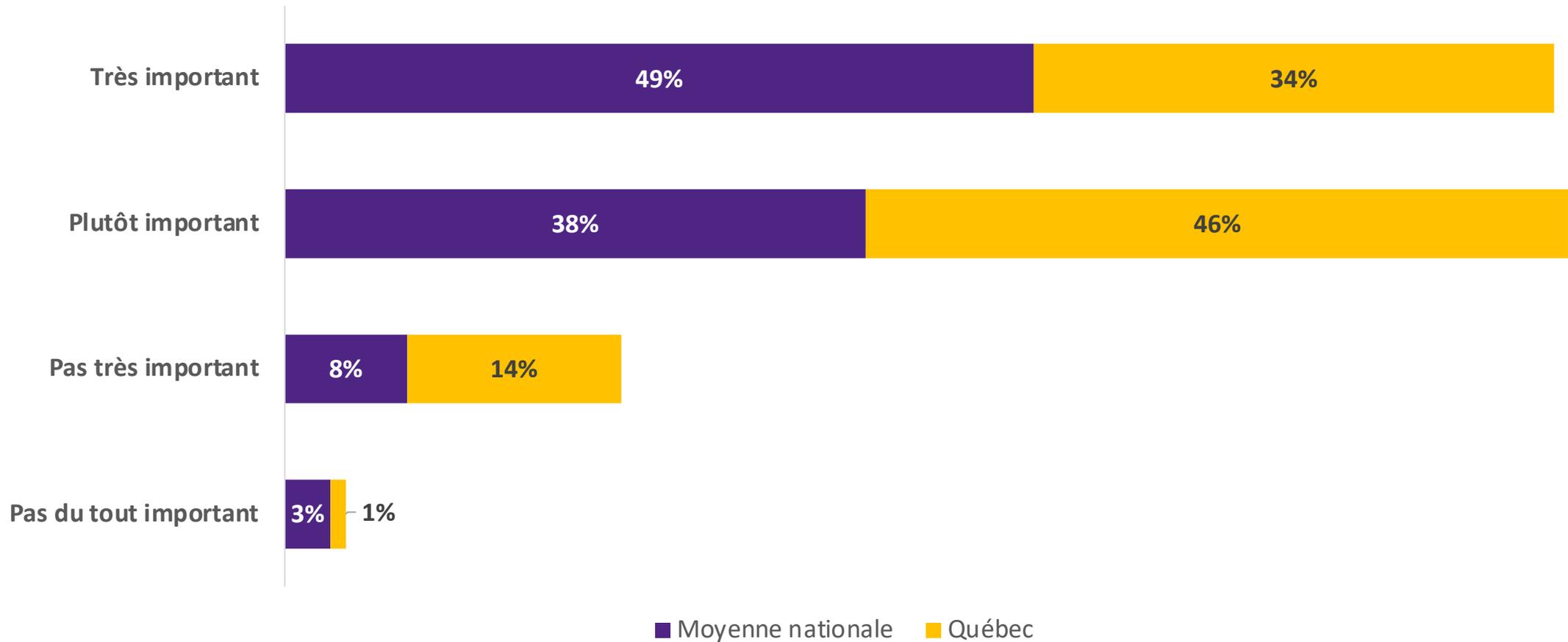


Types de programmes de gestion de carrière offerts



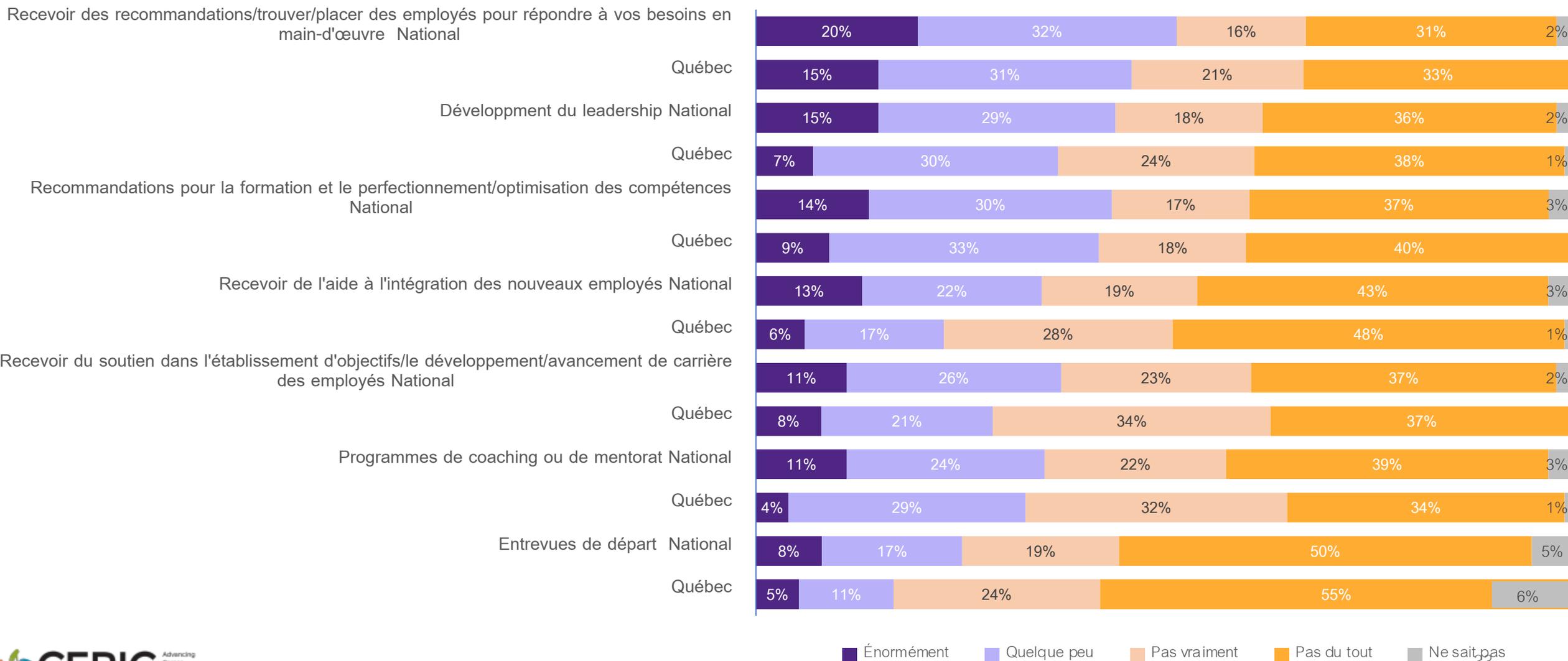
# PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | OFFRIR DES OPPORTUNITÉS

À votre avis, quelle est l'importance pour votre entreprise de fournir à ses employés des possibilités d'atteindre leurs propres objectifs de carrière? Est-ce...? (BASE: n = 501);



# PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | SOUTIEN DANS LES DOMAINES

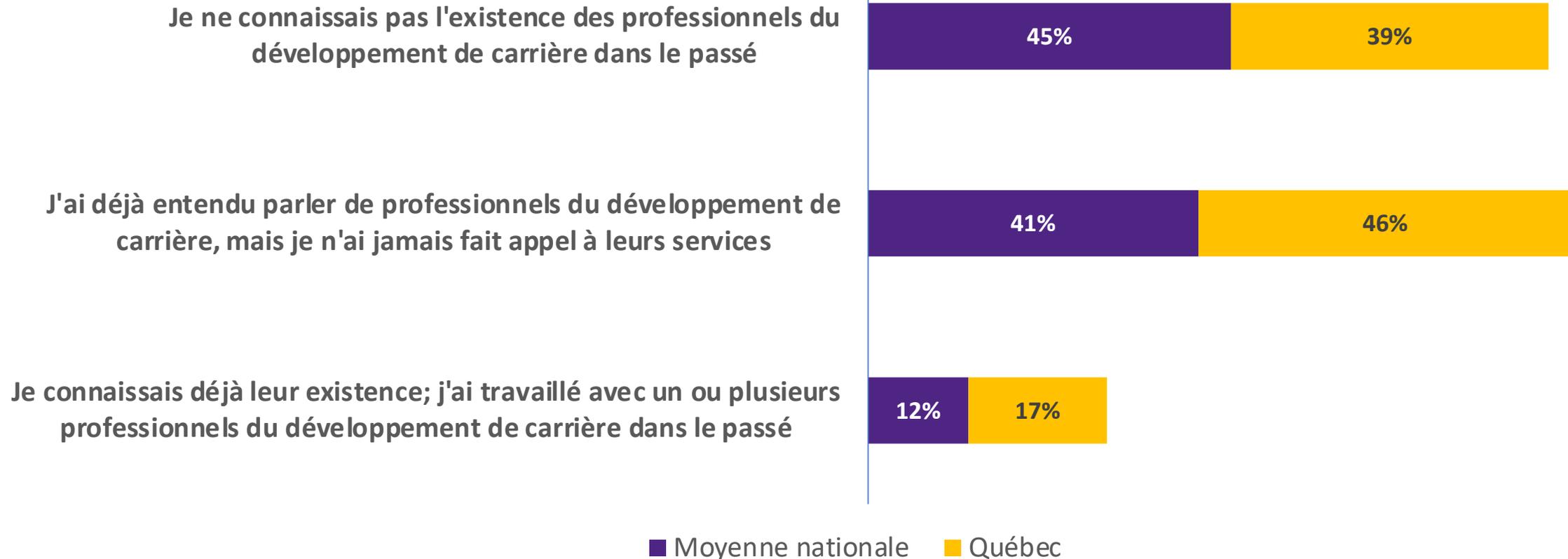
Dans quelle mesure votre entreprise a-t-elle besoin d'un soutien au développement de carrière dans chacun des domaines suivants? (BASE: n = 501)



Énormément    Quelque peu    Pas vraiment    Pas du tout    Ne sait pas

# PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | EXPÉRIENCE AVEC LES INTERVENANTS EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Les professionnels du développement de carrière renforcent les capacités des clients à prendre en charge leur propre parcours professionnel en les assistant dans le processus visant à repérer et à utiliser des ressources, à planifier et à gérer leur carrière. Cela comprend, sans s'y limiter, les professionnels de carrière, les éducateurs de carrière, les spécialistes en information de carrière, les consultants en gestion de carrière, les coordonnateurs d'expérience de travail, les coordonnateurs de placement, les accompagnateurs en gestion et transition de carrière et les experts en reclassement professionnel. En votre qualité d'employeur, lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre expérience des professionnels du développement de carrière? (BASE: n = 501)



# RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES DU SONDAGE DES ENTREPRISES CANADIENNES

- [Sondage des Entreprises Canadiennes Résumé et infographie](#) (en français et en anglais)

- Dans la presse (seulement en anglais):

[Toronto Star](#)

[BNN Bloomberg](#)

[CBC Radio](#)



- Série de webinaires gratuits (seulement en anglais): [Building a bridge: How employers and CDPs can collaborate to address workforce needs in 2022](#)
- [Tables Rondes Virtuelles Communautaires](#)

