

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne le recrutement par recommandation. Voici un aperçu des questions posées :

- Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?
- Disposez-vous d'une politique de recommandation?
- Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?
- Etc.

Nombre de répondants : 102

Cet appel à tous a été fait entre le 2 et le 12 mai 2006.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en juin 2006.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Le recrutement et la recommandation

On constate que, dans 46 % des cas, le recrutement est accompagné d'une politique de recommandation. C'est ainsi que 47 % des répondants disent que leur entreprise donne une gratification aux employés qui ont soumis une candidature qui a été retenue. La gratification est généralement un montant forfaitaire versé soit à l'embauche du candidat recommandé, soit quelque temps après.

Autres aspects

Le sondage demandait aussi aux répondants de s'exprimer sur l'efficacité et la performance des personnes embauchées ainsi que de mentionner les avantages et les désavantages de ce type d'embauche.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?

Oui	88	86,27 %
Non	14	13,73 %
Nombre de répondants		102

2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?

Oui	46	45,54 %
Non	55	54,46 %
Nombre de répondants		101

3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?

Oui	48	47,06 %
Non	54	52,94 %
Nombre de répondants		102

4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?

Un pourcentage du salaire	1	2,00 %
Un montant à l'embauche de la personne recommandée	9	18,00 %
Un montant un an après l'embauche de la personne recommandée	4	8,00 %
Une gratification non financière	1	2,00 %
Autres (spécifier)	35	70,00 %
Nombre de répondants		50

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?

Oui (spécifier)	60	89,55 %
Non (spécifier)	7	10,45 %
Nombre de répondants		67

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?

Oui (spécifier)	58	93,55 %
Non (spécifier)	4	6,45 %
Nombre de répondants		62

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	25	25,25 %
101 à 500 employés	45	45,45 %
501 à 1000 employés	11	11,11 %
1001 à 5000 employés	12	12,12 %
5001 employés et plus	6	6,06 %
Nombre de répondants	99	

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	2,02 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,00 %
Services publics	3	3,03 %
Construction	1	1,01 %
Fabrication	32	32,32 %
Commerce de gros	0	0,00 %
Commerce de détail	6	6,06 %
Transport et entreposage	7	7,07 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	1,01 %
Finance et assurances	11	11,11 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1	1,01 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	23	23,23 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	1,01 %
Services d'enseignement	0	0,00 %
Soins de santé et assistance sociale	3	3,03 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	2	2,02 %
Autres services, sauf les administrations publiques	4	4,04 %
Administrations publiques	0	0,00 %
Organisme sans but lucratif	1	1,01 %
Syndicat	1	1,01 %
Nombre de répondants		

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui, elle est intéressante. 6. Oui : pas plus pas moins que les employés recrutés par d'autres moyens. 7. Oui : de façon générale, on peut dire qu'on s'assure d'une meilleure performance que des employés totalement inconnus. 8. Avantages : accès à un bassin de main-d'œuvre qui ne cherche peut-être pas de façon active, améliore les chances de bon « fit », s'assure d'une meilleure qualité de candidats. <p>Inconvénient : incompréhension parfois de certains employés sur la décision de l'entreprise de ne pas retenir un candidat référé.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>2 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, dans certains cas, i.e postes uniques qui requièrent une expertise et expérience très peu commune.
	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, un employé heureux va référer son employeur à ses amis et à sa famille et souvent il refusera de « perdre son nom » et va référer des candidats fiables. 6. s/o 7. Oui : souvent, la personne référée ne voudra pas déplaire à la personne qui a moussé sa candidature. 8. La personne recommandée connaît déjà l'entreprise et a une idée des façons de faire. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. s/o 6. s/o 7. Oui : il y a un meilleur <i>fit</i> pour l'entreprise. 8. Souvent, nous avons une meilleure idée des forces et faiblesses du candidat avant de rentrer en poste et nos attentes sont bien gérées. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p>	5 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	6 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant forfaitaire si la période de probation est réussie par l'employé référé.</p> <p>5. Plus ou moins.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Les avantages sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réduction de dépenses et de perte de temps liés au recrutement; - certaine garantie de la qualité des candidatures. <p>Je n'y vois pas vraiment de désavantages.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	7 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Oui, tout à fait, mais en y intégrant quand même un processus formel de sélection comme à tous les autres candidats.</p> <p>6. Oui : avec un pourcentage de rétention même plus élevé que les autres cas.</p> <p>7. Oui : l'employé qui réfère une personne a souvent déjà perçu le potentiel de cette personne selon les besoins du poste. Reste aux RH de faire leur travail pour confirmer le tout.</p> <p>8. Avantages : 1- une certaine sécurité au niveau de la qualité de la candidature - un employé ne référerait pas une personne « à problème » - ce qui pourrait nuire à sa réputation; 2- rapidité d'action, ce qui réduit les coûts de recrutement; 3- les primes accordées sont moins dispendieuses que celles d'une agence de recrutement; 4- quand c'est concluant, surtout pour un poste où il y a une rareté, cela évite des affichages et annonces de postes multiples coûteux.</p> <p>Inconvénient : j'en vois un seul : il faut s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts entre les 2 personnes qui se connaissent déjà.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	8 -	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant après la période de probation de la personne recommandée. 5. Oui 6. Oui : amis au travail, plus grand sentiment d'appartenance. 7. Oui : habituellement, ils ont le même profil. 8. Désavantages : lors d'absentéisme ou si problématique avec un des 2 employés, l'autre connaît l'histoire et en est aussi affecté. Avantages : le nouveau sait à quoi s'attendre, connaît déjà l'entreprise. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>10 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Montant variant selon la classe salariale de la personne embauchée après la période de probation de la personne recommandée. 5. Oui, cela motive les gens à parler des emplois disponibles. Il faut cependant une politique claire et équitable pour permettre une continuité et une satisfaction des employés. 6. Oui : comme il y a un gros taux de roulement chez nous, ils ne demeurent pas tous en, mais je dirai qu'ils ont plus de chance de rester plus longtemps. 7. Oui : habituellement, le profil des personnes recommandées est bon. 8. Avantage : bon profil, bonne publicité pour l'entreprise auprès d'un bassin de candidatures. Désavantage : je ne vois pas pour l'instant de désavantage majeur. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>11 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée. 5. Selon le type de personnel, oui. Surtout dans le domaine des professionnels (références d'amis dans le domaine, etc.). 6. Oui : nous sommes au début de notre processus mais à date oui. 7. Oui : puisque notre organisation exige un niveau de performance et fait l'évaluation de son personnel AVANT de payer la prime de référencement. 8. - Personne-ressource à l'intérieur de l'organisation pour le nouvel employé (facilite l'intégration). - Dangers lors d'une fin d'emploi ou de problèmes inconnus par la personne qui fait le référencement. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un pourcentage du salaire. 5. Tout à fait. 6. s/o 7. s/o 8. Il n'y a que des avantages. <ol style="list-style-type: none"> 1- L'intégration à la culture et aux habitudes de l'entreprise en est facilitée. 2- On solidifie le sentiment d'appartenance de l'employé qui nous amène un candidat. 3- On témoigne de l'intérêt en se fiant au jugement de notre travailleur. 4- En quelque sorte, le candidat a un coach qui l'informe, le supporte et le corrige au besoin. <p>Note : même qu'un employé connu comme difficile, change de comportement envers son employeur.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>13 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant 6 mois après l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui 6. Oui : le programme fonctionne bien et les gens qui réfèrent font très attention à leur référence. 7. Oui : aucune différence. C'est une drôle de question... 8. Avantages : sentiment d'appartenance, qu'un employé peut faire une différence, références directes et immédiates quant au profil et aux compétences du candidat, grande économie de recrutement, le candidat rencontré en sait davantage sur la compagnie. <p>Désavantages : les références pour récompenses uniquement; cela ne garantit pas nécessairement la qualité. Les références de « famille », ça peut devenir délicat.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, parce que les gens qui réfèrent s'assurent de référer des gens compétents. 6. Oui : généralement plus longtemps. 7. Oui : généralement meilleure. 8. s/o <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui, extrêmement car les employés connaissent la réalité de leur milieu.</p> <p>6. Oui : la plupart du temps, du moment qu'il ne s'agit pas d'une recommandation « politique ».</p> <p>7. Oui : jamais eu de problème par le passé.</p> <p>8. Avantages : appartenance immédiate, connaissance du milieu, attachement affectif, cible de mieux, moins de perte de temps. Désavantage : passe-droit, manque de connaissances si pas vérifié par les RH.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>16 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui mais elle cause aussi des inconvénients lorsque la personne recrutée ne convient pas.</p> <p>6. Oui : si elles conviennent à l'emploi, elles conservent leur poste et profitent des mêmes privilèges que les autres employés.</p> <p>7. Oui : en général. Il y a parfois un décalage entre les attentes du gestionnaire et le résultat offert mais moyennant quelques ajustements, tout rentre dans l'ordre.</p> <p>8. s/o</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>17 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche et un autre montant si cette personne est encore en poste après 6 mois.</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui : oui et non... dépendamment des attentes de la personne et des possibilités d'emploi dans son secteur.</p> <p>7. Oui : leur performance est bonne mais pas plus ni moins que les personnes non référées.</p> <p>8. Avantage : pour des postes où il y a pénurie, la recommandation aide énormément. Désavantages : lorsque l'on prend des membres de la famille ou des amis, on se retrouve parfois dans des situations délicates. Par exemple, si la femme d'un gestionnaire ne donne pas le rendement demandé. Il y a aussi les cas où des travailleurs sont insatisfaits, parce que la personne qu'ils nous ont recommandée n'a pas été embauchée alors que la sœur d'un autre l'a été.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, pour avoir une bonne idée du savoir-être de la personne. 6. Oui : ceux qui nous ont été recommandés sont chez nous depuis quelques années, sauf quelques exceptions qui partent après peu de temps parce qu'ils se sont trompés sur la nature du travail et qu'ils n'aiment pas ça. 7. Oui : ce sont en général des employés qui restent et que nous ne voudrions pas perdre. 8. s/o <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>19 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Oui 3. Non 4. s/o 5. Nous serions intéressés à proposer ce genre de politique et oui nous considérons les recommandations de nos employés fortement. 6. Oui : ils ont une parfaite description de la compagnie et le contexte est très clair; donc, lorsqu'ils décident de venir chez nous, c'est qu'ils ont choisi leur milieu de travail. 7. Oui : la réponse serait plutôt parfois oui, parfois non; il est possible que l'opinion de nos employés soit biaisée par l'amitié qu'un employé peut avoir envers quelqu'un recommandé. 8. Voir plus haut. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>20 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. La première moitié du montant est remise à l'employé lors de l'embauche de la personne recommandée et la deuxième moitié lui est remise au 7e mois d'emploi de la personne recommandée. 5. Oui, elle marche très bien dans notre entreprise. 6. Oui : elles font partie des employés les plus stables. 7. s/o 8. Les candidats suggérés par nos employés ont des profils semblables. Ils s'intègrent donc facilement à notre culture. Ils font partie des employés les plus stables et embarquent généralement très vite dans les projets. Je ne vois pas de désavantages. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>21 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant après la période de probation. 5. Oui, ça vaut la dépense et fait augmenter le sentiment d'appartenance des gens. 6. Oui : presque toutes. 7. Oui : supérieur aux gens embauchés sans recommandation (en moyenne). 8. + Augmente la rapidité, développe le sentiment d'appartenance. - On peut se retrouver avec une main-d'œuvre plus homogène, limitant la créativité ou la capacité d'adaptation à de nouvelles réalités. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Tout dépend de la personne qui recommande. 6. Oui : généralement oui, ils connaissant davantage l'entreprise ce qui peut expliquer le succès. 7. Oui : les nouvelles personnes embauchées ne veulent pas décevoir leur contact alors elles offrent souvent une très bonne prestation de travail. 8. Le principal désavantage que je constate est que, si un employé nous recommande une de ses connaissances et que pour différentes raisons cette personne n'est pas embauchée, il peut y avoir de la frustration. C'est la raison pour laquelle, au sein de notre entreprise, aucune gratification n'est offerte. À l'inverse, si un bon employé nous réfère un candidat, il y a de fortes chances que cette personne lui ressemble et que la recommandation soit bénéfique. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui si c'est fait sur la base des compétences de l'individu et non du lien émotif. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Un employé ne recommandera point une mauvaise personne à moins que cette dernière ne se préoccupe point de son emploi. Je dis donc, que les chances d'avoir un bon candidat sont d'environ 60 %.</p> <p>6. Non : parfois ces emplois sont des emplois de réserve (pour trouver une autre alternative). Donc, si l'employé avait vraiment voulu avoir l'emploi, il serait présenté bien avant.</p> <p>7. Non : plus ou moins, car ce n'est peut-être pas un emploi pour toujours.</p> <p>8. Ils n'ont peut-être pas suivi le moule de la sélection, ce qui empêche de percevoir les points négatifs de cet employé. Si par contre, un employé se présente à votre entreprise, ceci est déjà un geste de vouloir travailler pour nous.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>27 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui, dans la mesure où la personne qui recommande a une bonne réputation et qu'elle connaît bien le candidat.</p> <p>6. Oui : cette personne a tout de même dû passer à travers le processus habituel de recrutement (i.e. entrevue, test, rencontre...).</p> <p>7. Oui : elle remplit les exigences de l'emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>28 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Un bon va référer un bon; un pourri va référer un pourri.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Créer une clique de sorte que si quelqu'un part, d'autres suivront. La personne qui recommande se met la tête sur la bûche.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>29 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Peut-être utile</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant de 2 000 \$ si la personne embauchée réussit la période de probation, soit 6 mois.</p> <p>5. Oui.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Un des avantages est que la personne recommandée est de haut calibre. Un des désavantages, on ne peut pas la diversité, car la plupart du temps, les personnes recommandées sont des clones de nous.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>31 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Compte tenu de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre qualifiée, je crois que ceci pourrait contribuer à amener des candidatures pour certains postes.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Avantages : les employés qui nous réfèrent des candidats agissent comme ambassadeurs de l'entreprise, peuvent parler de leur expérience et des avantages de travailler pour notre entreprise, du climat de travail, etc.</p> <p>Désavantages : si la personne est retenue et qu'elle ne fonctionne pas bien ou que l'entreprise doit mettre fin à son emploi, dans certains cas, ceci pourrait créer des tensions avec l'employé qui l'a référée, si c'est une personne proche.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>32 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant est déterminé au moment de l'ouverture de poste selon la difficulté à recruter. 50 % du montant est remis après 3 mois d'embauche et l'autre 50 % est payé après 9 mois de l'embauche.</p> <p>5. Oui, favorise la remise de candidatures intéressantes, particulièrement pour des postes difficiles à recruter où les montants accordés peuvent aller jusqu'à 2000 \$.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Pour nous, nous ne voyons que des avantages. Nous ne rencontrons pas les candidats recommandés qui n'ont pas les compétences requises.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche et un deuxième montant à la fin de la période probatoire. 5. Oui, nous recevons le plus de candidatures par cette méthode de recrutement (5 fois plus de CV que par l'entremise de médias). 6. Oui : généralement oui, car ils ont eu l'occasion de discuter du poste avec un employé pour connaître les réalités de l'emploi avant de débiter. 7. Oui : généralement, ce sont des gens qui cherchent de nouveaux défis et ils sont très motivés par le travail. 8. Avantages : réception de beaucoup de candidatures, moyen de communication peu dispendieux et rapide, les employés sont heureux de la reconnaissance monétaire reçue, les candidats possèdent déjà une connaissance sur le milieu du travail. Désavantages : parfois, on se retrouve avec des personnes qui ont des liens familiaux et on subit les contrecoups de chicanes ayant aucun lien avec l'emploi. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Une moitié de montant à l'embauche; l'autre moitié après six mois si la personne est toujours à notre emploi. 5. Oui 6. Oui : en majorité, ce sont de bonnes recommandations et ils demeurent à notre emploi. 7. s/o 8. Motivation pour les employés; aide à la recherche de candidats pour combler les postes rapidement. Liens plus étroits qui existent; lorsqu'on ne retient pas la candidature, faire un suivi avec l'employé sur le pourquoi. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. 100 \$ si l'employé passe la période de probation de 3 mois. 5. Oui, les nouveaux employés sont mieux intégrés. 6. s/o 7. Oui : il est certain que les personnes recommandées font davantage attention, car elles ne veulent pas décevoir l'employé qui les a recommandées. 8. s/o <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Non 4. s/o 5. Oui, les gens nous recommandent des gens fiables (ils ne veulent pas mal paraître en faisant des recommandations des gens de peu de qualité ou peu qualifiés). De plus, les employés (heureux) sont d'excellents porte-parole pour une entreprise. 6. Oui : nous avons eu une très grande croissance les premières sept années de l'entreprise et notre source primaire de recrutement était les recommandations. Notre entreprise aujourd'hui a un très faible taux de roulement de personnel (moins de 10 %). 7. Oui : mais pas nécessairement différent que les gens qui ont passé par d'autres sources de recrutement. Je crois qu'une compagnie doit investir dans la formation continue de ses employés. 8. Les coûts réduits sont le plus grand avantage. Les désavantages pourraient être l'inconfort qu'un échec crée entre l'entreprise et l'employé qui a fait la recommandation. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>37 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Oui 4. Un montant après la période de probation. 5. Oui, surtout pour les postes de soutien administratif ou les postes cadres. 6. Oui : surtout les postes de s/a et les postes cadres. Pour les postes syndiqués, en usine, les gens recommandés ne sont pas nécessairement plus fiables et stables que les gens qui postulent de leur propre chef. 7. Oui : les employés qui recommandent des gens s'assurent de donner les noms de personnes compétentes et fiables, car ils veulent eux-mêmes préserver leur image aux yeux de l'entreprise. 8. Avantages : plus facile d'obtenir des références sur la personnalité du candidat et non seulement sur ses emplois antérieurs, nous fait sauver du temps et de l'argent. Diminue les risques d'erreur, car nous ne nous fions pas uniquement sur l'impression donnée en entrevue. <p>Désavantages : crée parfois un froid lorsque la personne référée ne fait pas l'affaire pendant l'emploi ou qu'elle nous quitte après peu de temps. Certains employés désirent avoir un suivi post-entrevue à propos de la personne référée mais nous ne pouvons donner d'informations, alors ça peut devenir délicat. En milieu de travail, lorsque certaines personnes sont proches, il peut arriver que ça crée des cliques et cela nuit au climat de travail. Aussi, cela alimente les commérages.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>38 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Peut être un incitatif intéressant pour favoriser des références de qualité. Les réseaux de contacts des employés sont un domaine que nous désirons exploiter ultérieurement via une politique future de recommandation.</p> <p>6. Oui : sans avoir de politique officielle à cet effet, nous sommes dans un domaine marketing et un marché spécifique où les individus de l'entreprise ont un réseau très fort de connaissances - contacts. Nous avons donc embauché plusieurs personnes qui ont été recommandées par des employés ou amis d'employés et ces derniers ont été d'excellents choix. Les références reçues rassurent plus le futur supérieur, l'employé qui réfère le candidat s'implique activement dans l'intégration et la formation de ce dernier, bref l'engagement est plus prononcé de part et d'autre.</p> <p>7. Oui : nous avons embauché ces personnes d'abord pour leurs compétences et le petit plus est de connaître une personne de l'entreprise. Elles ont déjà plus d'information sur l'entreprise, les gens qui la composent, les particularités de la <i>business</i>.</p> <p>8. + : les employés s'investissent dans « leur » entreprise en permettant de proposer de bons candidats. Ils nourrissent leur propre réseau de contacts au profit de l'entreprise. - : l'ingérence possible de l'employé qui peut vouloir influencer le processus de recrutement au profit du contact qu'il a référé: il faut bien communiquer la limite de l'employé à cet effet.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>40 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Oui car elle permet une meilleure qualité de recrutement et une certaine rapidité. Cela peut représenter jusqu'à 30 % du <i>sourcing</i>.</p> <p>6. Oui : cela dépend du profil de poste, mais généralement la rétention est effectivement meilleure. Il y a l'effet de parrainage entre la personne référée et la personne qui a référé qui facilite l'intégration. De plus, ce sont majoritairement des personnes engagées envers l'entreprise qui réfèrent du monde.</p> <p>7. Oui : pas de constat de différence de productivité.</p> <p>8. Le lien qui unit la personne référée à la personne qui a référé peut causer un effet d'entraînement en cas de démission. Un programme de recommandation nécessite un suivi et un engagement de la part des RH qui, s'il n'est pas respecté, peut entacher la crédibilité et l'efficacité du programme. La question de confiance est très importante. L'avantage est la qualité des personnes référées et la rapidité.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, de plus en plus le recrutement de personnes qualifiées est difficile. Le fait qu'un employé nous recommande quelqu'un, on a une longueur d'avance face aux autres candidatures. 6. Oui : je dirais en majorité parce qu'avant de venir passer une entrevue, la personne a pu échanger avec l'employé déjà dans l'entreprise et ainsi voir si la culture de l'entreprise correspond à ses attentes. 7. Oui : les mêmes raisons citées ci haut. 8. Avantages : personnel qualifié, on connaît déjà la personne, elle connaît la culture de l'entreprise avant de venir, intégration de l'employé se fait plus rapidement car connaît quelqu'un. Désavantages : peu être difficile à mettre fin à son emploi si la personne a été recommandée par une personne de la haute direction. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
	<p>42 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui en quelque sorte. 6. Oui : la plupart des employés embauchés par cette méthode ont été engagés parce que la personne qui les avait référés était un bon employé. L'autre facteur est que ces personnes la connaissaient ou avaient une idée de l'entreprise, par les informations fournies par leur référence. 7. Oui : parce qu'ils savent dès le début quelles sont les attentes de l'entreprise. 8. Avantages c'est que il y de bonne chance que l'embauche rapporte. Désavantage est que l'employé pense qu'on peut lui faire des faveurs parce qu'il connaît untel... <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Oui 4. Certificat-cadeau. 5. Oui 6. Oui : elles connaissent déjà un peu la compagnie étant donné qu'elles en ont entendu parler auparavant. Elles savent davantage à quoi s'attendre. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, si bien orchestrée. Présentement, dans mon entreprise, ça ne se fait pas de façon formelle. J'ai l'intention de proposer cette méthode prochainement et je crois bon de jumeler cette façon de faire à un incitatif financier. 6. s/o 7. s/o 8. Avantages : facilité d'accès à une banque de candidats, connaissance d'une personne dans l'entreprise = connaissance de l'entreprise + connaissance d'une personne-ressource lors de l'entrée en poste, donc plus de facilité d'intégration et peut-être plus de rétention. Désavantages : possibilité de formation de cliques, groupes fermés ou encore risque potentiel de conflit d'intérêts. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>45 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Oui 4. Un montant 3 mois après l'embauche de la personne recommandée, soit après la période de probation. 5. Oui, dans certains cas, il peut s'agir d'une bonne méthode de recrutement. 6. Oui : dans la majeure partie des cas, oui, elles se sentent redevables envers l'entreprise d'un an ou deux de service avec un très bon rendement. Les deux principales raisons qui expliquent le fait que la personne reste en poste est de garder une bonne image et ne pas nuire à la personne qui a fait la recommandation. 7. Oui : de manière générale. 8. Avantage : rapidité, moins grand risque de se tromper sur la personne. Désavantage : coût d'embauche plus élevé, notamment au niveau du salaire offert, car généralement la personne occupe un poste dans une autre entreprise et elle demande plus. <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant versé à la fin de la probation (habituellement 6 mois). 5. Oui, très. 6. Oui : habituellement. 7. Oui : puisque les employés doivent recommander la candidature, ils prennent soin de référer des personnes qui leur feront honneur. 8. Avantages : coût peu élevé; haut niveau des candidatures soumises. Désavantage possible : créer un « clan ». <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant 6 mois après l'embauche de la personne.</p> <p>5. Oui tout à fait, car les gens habituellement recommandent des gens en qui ils ont confiance et à qui ils ont déjà parlé de la compagnie, donc qui sont en connaissance de cause.</p> <p>6. Oui : je n'ai pas de statistique accessible rapidement là-dessus malheureusement.</p> <p>7. Oui : je n'ai pas de statistique accessible rapidement là-dessus malheureusement.</p> <p>8. Avantage : gens qui connaissent ou ont déjà entendu parler de l'entreprise et de l'environnement de travail (donc plus en connaissance de ce qui les attend), gens souvent dignes de confiance, car connus et référés par des employés, les employés savent les valeurs recherchées par l'entreprise et les gens qu'ils réfèrent y correspondent souvent. Inconvénient : le seul est que le suivi auprès des candidats et des employés qui réfèrent doit être plus rigoureux, il peut aussi arriver qu'on ait à gérer des employés insistants.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>48 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. oui</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Pour l'instant, ce qui nous retient d'implanter un tel système est la crainte que certains superviseurs ne soient en mesure de prendre des décisions éclairées dans le processus de sélection. Nous craignons que le superviseur ne veuille pas décevoir l'employé qui a recommandé un candidat si ce dernier n'est pas choisi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>49 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Je crois que oui. Cependant, le système public dans lequel j'évolue freine cette façon de faire puisque les méthodes de recrutement sont généralement balisées et cette approche n'est pas favorisée dans les milieux syndicaux.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Risque de biais si les RH n'analysent pas la recommandation de façon objective.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Efficace, mais il n'y a pas beaucoup de recommandations. Nous sommes une PME de 70 employés dans le secteur des TI.</p> <p>6. Oui : la plupart du temps oui.</p> <p>7. Oui : je crois qu'il y a un désir de ne pas décevoir la personne qui a référé, en plus des supérieurs.</p> <p>8. Avantages : Une plus grande rétention, des références de qualité et une meilleure intégration au groupe. Désavantages : Parfois trop de familiarité, on peut également recevoir des références de moindre qualité en grand nombre quand la prime est assez élevée.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>51 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. oui</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Avantages : les employés qui postulent sont bien renseignés sur les conditions offertes. Une réponse assez rapide, mais un épuisement également de la méthode en question. Inconvénients : les personnes qui réfèrent veulent souvent savoir pourquoi nous n'avons pas retenu telle ou telle candidature. Souvent, les personnes référées se déplacent avec les personnes qui les ont référées, ce qui provoque des problèmes d'absentéisme. Plus de liens familiaux qui entraînent une approche très fine dans les relations de travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>52 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui, lorsque le besoin en main-d'œuvre est important ou lorsque lorsqu'il y a pénurie en main-d'œuvre pour un poste à combler.</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Avantages : permet d'avoir accès à des employés à fort potentiel, permet de diminuer le risque d'erreur à l'embauche.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui! Si on prend le temps de s'occuper des gens qui nous sont recommandés. 6. Oui : elles ont été informées des forces de l'entreprise et l'inverse également. Encore faut-il que la personne qui est recommandée soit connue de la personne qui recommande! 7. Oui : on va supposer que oui, puisque la personne qui recommande veut être associée à un performant... Question de crédibilité. 8. Les + : un premier contact dans l'entreprise, un début de sentiment d'appartenance. Les - : ne pas faire des comparaisons avec la personne qui a recommandé, valider le niveau de connaissance (ami proche, éloigné, etc.) avec la personne qui recommande et le recommandé. <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>54 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui, non comblons entre 10-15 % de nos postes avec cette méthode. 6. s/o 7. Oui : les employés talentueux recommandent habituellement des gens talentueux. Le processus ne garantissant pas l'embauche de la personne recommandée, il faut donc évaluer la personne au même niveau que tout autre candidat. 8. Avantages : candidatures de bonne qualité, filtrage efficace, facilite l'intégration, faible coût. Désavantages : nécessite une politique claire, principalement en ce qui concerne la rétribution et les conditions d'éligibilité. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>55 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant trois mois après l'embauche de la personne. 5. Oui, la plupart du temps. 6. s/o 7. s/o 8. Avantages : des meilleurs candidats sont référés. Désavantages : il faut s'assurer d'un processus efficace de réponse et suivi auprès de l'employé qui a fait la recommandation d'un candidat, s'il y a lieu. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. La moitié du montant à l'embauche et l'autre moitié après 1 an.</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui : si le processus de recrutement a été bien fait.</p> <p>7. Oui : en général mais c'est toujours du cas par cas.</p> <p>8. Cela crée une dynamique d'avoir des gens que l'on connaît venir travailler pour la même compagnie. Si ce sont des gens de la même famille, c'est plus délicat si la personne ne fonctionne pas bien.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Très efficace pour plusieurs types de postes.</p> <p>6. Oui : elles demeurent en emploi mais pas plus qu'un employé recruté par une autre méthode.</p> <p>7. Oui : il s'agit de gens du domaine.</p> <p>8. Avantages : rapide et efficace, accueil et intégration facilité.</p> <p>Inconvénients : l'embauche de l'ami ou encore de l'enfant d'un employé peut causer des frustrations par la suite s'il se produisait un événement nécessitant une rencontre disciplinaire par exemple.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Possiblement, mais elle risque de créer des problèmes quand il y a trop de membres d'une même famille dans l'entreprise.</p> <p>6. Oui : aussi longtemps que la personne qui recommande demeure, elle, à l'emploi. Non : quand le « recommandeur » quitte, souvent l'autre ou les autres personnes quittent aussi.</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Dans les petits centres, souvent, il n'y a pas beaucoup d'autres moyens. Attention au népotisme.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant un an après l'embauche de la personne recommandée.</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p>	<p>60 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant est offert 6 mois après l'embauche de la personne recommandée, mais seulement pour certains postes (identifiés au préalable).</p> <p>5. oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Cela dépend. Il faut que la personne qui recommande ne soit surtout pas affectée dans son travail si la personne ne fait pas l'affaire. Nous clarifions le tout avec l'employé concerné.</p> <p>6. Oui : cela peut varier, mais même avec recommandation, nous procédons aux entrevues et enquêtes avant d'embaucher la personne, ce qui nous donne des chances supplémentaires pour que l'embauche fonctionne. De plus, si notre <i>feeling</i> n'est pas concluant, nous n'embauchons tout simplement pas.</p> <p>7. Oui : nous offrons les mêmes chances à tous pour performer dans leur travail. Cependant, lorsque la personne est recommandée, il arrive qu'elle mette des efforts supplémentaires pour ne pas déplaire à la personne qui l'a recommandée pour ne pas lui nuire.</p> <p>8. Comme désavantage, la démotivation ou les conflits avec l'employeur dus à la frustration dans le cas où la personne ne fasse pas l'affaire de l'employeur. Cela peut aussi causer du favoritisme qui ne sera pas bien vu par les autres employés. Comme avantage, cela peut améliorer le sentiment d'appartenance à un groupe conforme pour les employés et les motiver.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>62 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Après trois mois de probation, un montant est versé.</p> <p>5. Oui, plus rapide et généralement un meilleur <i>fit</i> avec l'entreprise.</p> <p>6. Oui : elles ont tendance à demeurer plus longtemps en emploi.</p> <p>7. Oui : règle générale, leur performance est meilleure. Souvent, ils ont déjà une bonne idée du travail au sein de l'entreprise, donc ils s'intègrent généralement plus rapidement.</p> <p>8. Avantages : meilleur <i>fit</i>, intégration rapide, connaissances au niveau de l'entreprise et volonté de bien faire.</p> <p>Le désavantage principal est que lorsqu'ils quittent ou que leur référence quitte, c'est souvent en tandem et/ou peu après.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Oui 4. Un montant un mois après l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui, mais cela fait en sorte que nous avons davantage de comptes à rendre au niveau de l'embauche. 6. Oui : pour l'instant oui, le programme n'est en place que depuis le début du mois d'avril. 7. Oui : Oui pour l'instant, il est encore tôt pour juger. 8. L'avantage de ce type de recrutement est qu'on implique les travailleurs dans le processus de recrutement, ils nous aident à les aider, car souvent lorsqu'il y a un besoin dans l'embauche, il y a du temps supplémentaire qui devient requis à certains postes de travail. Les désavantages sont la formation de groupes (des amis qui travaillent ensemble et se tiennent à part), et les nombreux comptes à rendre lorsque nous n'embauchons pas une personne plutôt qu'une autre. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Elle est efficace, selon moi, à 50 %. 6. Oui : trois personnes embauchées par recommandation sur quatre vont demeurer. Elles savent davantage ce qui les attend puisque la personne qui les a recommandées leur a parlé de l'emploi et de la compagnie. 7. Oui : la plupart du temps, leurs performances sont bonnes. 8. Avantages : ça ne coûte pas cher, ça favorise la rétention, ça sauve du temps. <p>Désavantages : ça peut déboucher sur le népotisme et sur la formation de cliques dans l'entreprise; si on ne retient pas le candidat, l'employé qui l'a recommandé peut être frustré.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant 3 mois après l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui 6. Oui : parce que la personne qui réfère est en mesure de bien parler du poste et de répondre aux inquiétudes de la personne. 7. s/o 8. Avantages : la personne qui réfère est en mesure de vendre le poste et la compagnie. Délais de recrutement plus rapides. La personne qui réfère connaît bien l'entreprise, elle est donc en mesure de connaître des gens qui ont les mêmes valeurs que la compagnie. <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, si elle s'accompagne d'autres méthodes. 6. Oui : si les autres méthodes utilisées allaient aussi dans le même sens. 7. Oui : cela dépend de la personne qui a fait la recommandation. Il y a souvent un lien entre la qualité des 2 personnes. 8. Les bonnes ressources attirent souvent d'autres bonnes ressources et les mauvaises en attirent souvent des mauvaises. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant 3 mois après la date d'embauche. 5. Oui, certaine. Les employés recommandent généralement des gens en qui ils ont confiance. 6. Oui : car ils aiment leur travail et nous apprécions leur travail! 7. Oui : généralement oui, car ce sont des personnes qui sont recommandées pour leur talent et leur bonne performance. 8. Avantages : permet d'obtenir des candidats de qualité. Le coût d'embauche en moindre et souvent plus rapide. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, surtout pour des postes à temps partiel où il est difficile de trouver des candidats. 6. Oui : la plupart du temps, les recommandations sont bonnes. Cependant, il nous est déjà arrivé de mettre fin à une période de probation parce que la personne embauchée par recommandation ne correspondait pas aux attentes. 7. Oui : en général, surtout si elle est recommandée par un parent. 8. Peu de frais associés à ce type de recrutement, employés sont souvent plus motivés. <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Non 4. s/o 5. Oui <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>70 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche (50 %) et l'autre montant (50 %) 6 mois après l'embauche si le candidat est toujours à l'emploi.</p> <p>5. Oui, puisque les employés connaissent bien la structure et les processus de l'entreprise et de plus à titre d'employeur, nous avons accès à des candidats qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un emploi.</p> <p>6. Oui : à mon avis, le sentiment d'appartenance se développe plus rapidement puisque le nouvel employé a déjà un contact familial dans l'entreprise.</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Désavantage : lorsque le candidat référé par un emploi ne répond pas aux critères de l'entreprise, il faut refuser la candidature. Ceci peut créer un malaise avec l'employé qui recommande.</p> <p>Avantage : les employés qui recommandent des candidats connaissent bien la structure et les processus de l'entreprise et de plus, à titre d'employeur, nous avons accès à des candidats qui ne sont pas nécessairement à la recherche d'un emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>71 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant 6 mois après l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non : le taux de roulement est tout aussi élevé que les autres sources d'embauche.</p> <p>7. Oui : calibre un peu plus élevé la plupart du temps.</p> <p>8. Avantages : l'employé pourra parler de son expérience de travail, de son bien-être, des conditions de travail en général. La recrue sera donc avantagée par plus d'informations et si désire postuler chez nous, c'est parce que ça l'intéresse vraiment.</p> <p>Inconvénients : plusieurs employés désirent faire entrer des membres de leur famille et ce n'est pas toujours évident de penser à un poste par lequel la recrue ne serait pas en conflit d'intérêts. Plusieurs employés qui réfèrent s'attendent à ce que leur recrue soit automatiquement convoquée en entrevue. Souvent ne comprennent pas pourquoi leur recrue n'a pas été choisie et exigent des explications.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>72 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Une gratification 6 mois après l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. C'est une source de recrutement de plus.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions		Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non : n'est pas capable d'exécuter toutes ses tâches.</p> <p>7. Non : l'entrevue n'est pas la même, on est déjà influencé par les recommandations. Nous sommes des humains non pas des machines.</p> <p>8. Les avantages : moins couteux en termes de temps et d'argent. Les désavantages : ce que dit la personne qui recommande risque d'influencer le recruteur d'une part et lui épargner un temps énorme pour la sélection et les entrevues.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>74 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui à condition d'avoir une politique claire et d'éviter les conflits parentaux dans le même département.</p> <p>6. Oui : 90 % du temps.</p> <p>7. Oui : aucun employé ne veut recommander un employé qui n'est pas performant ou travaillant, il y va de sa réputation.</p> <p>8. Les employés ont déjà un lien avec l'entreprise, souvent ils en ont entendu parler avec les aspects positifs et négatifs du poste, des conditions et en plus ils obtiennent de l'information privilégiée sur le gestionnaire.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>75 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Elle donne accès à un autre bassin de candidats. Plus il y a de candidats dans l'entonnoir, mieux c'est. Nous avons une rémunération (un montant forfaitaire à l'embauche et un autre au bout de 6 mois) mais l'avons retiré. Ce n'est pas nécessaire pour le moment car nous n'avons pas de problèmes de recrutement.</p> <p>6. Oui : la qualité des candidats référés depuis 18 mois est excellente et tous sont demeurés en emploi.</p> <p>7. Oui : voir réponse 5</p> <p>8. Désavantages : risques de conflit d'intérêts au gré des mutations post-embauche. Risque d'impact sur le moral si la personne engagée présente des problèmes de rendement ou comportement. J'ai déjà vécu ce problème...</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>76 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, mais il faut quand même rester rigoureux, constant et consistant dans notre processus. Ne pas tomber dans le piège d'accorder des passe-droits, on risque peut-être de s'en mordre les doigts dans certains cas. 6. Oui : souvent des personnes fiables. Non : toute personne est différente et nous pouvons tous nous tromper dans l'embauche... 7. Non : nous pouvons avoir parfois des surprises surtout quand il y a un lien familial (mère - père versus leur enfants). 8. Nous avons eu recours à une politique de recommandation il y a deux ans, mais nous l'avons abolie (pas de problème d'embauche - abus [famille] - moins d'embauche). Selon moi, il faut aussi toujours faire attention aux conflits d'intérêts également. L'avantage est que nous connaissons l'employé et cela peut être une excellente référence, ce qui peut très nettement nous sécuriser dans notre embauche : un bon employé qui réfère un candidat potentiel va faire attention à sa réputation et fera également en sorte de conserver ce lien avec son employeur. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>77 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, dans certains cas. Mais les personnes recommandées passent par le même processus que celles qui ne sont pas recommandées (entrevue et tests). Certaines recommandations sont plus fiables que d'autres. 6. Oui : en général, lorsqu'elles ont passé à travers le processus de sélection, elles restent à l'emploi et font l'affaire. 7. Oui : elles performant bien en général. 8. - On a une source sûre de références, on sait plus à qui on a affaire. - Peut amener des problèmes si la personne n'est pas embauchée. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>78 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Je pense que oui. Nous songeons sérieusement à mettre en place une politique à cet effet. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>79 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui 6. Oui : l'intégration est plus facile pour eux. 7. s/o 8. Peut parfois déranger et ralentir la production parce qu'ils y a plus de placotage. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. s/o 6. s/o 7. s/o 8. Délicat lorsque survient le congédiement ou le disciplinaire. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant un an après l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui, surtout si les gens sont expérimentés. 6. Oui : pour la compagnie, il y a un bon effet. Ses gens restent plus longtemps que d'autres employés. 7. Oui : d'habitude, ils ont une meilleure compréhension de poste, la culture de l'entreprise, etc. 8. Avantage - pour faciliter à l'intégrer. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui, car on recommande du talent. 6. Oui : engagement personnel. 7. Oui : chaque cas est unique. 8. L'aspect familial peut parfois entrer en conflit d'intérêts. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Nous donnons deux montants, soit un premier à l'embauche de la personne recommandée et un second six mois après l'embauche. 5. Relativement. 6. s/o 7. Oui : généralement, les employés ne recommandent que des gens en qui ils ont entièrement confiance. En effet, ils veulent éviter que leur réputation soit entachée. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. Rien 5. Oui, sauf que cela crée de l'homogénéité. 6. Oui : si elles performant bien, oui. 7. s/o 8. Avantage : coût moindre et efficace. Désavantage : homogénéité <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Construction</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée et ce même montant après 6 mois. 5. Oui 6. Oui : il y a rarement des terminaisons involontaires ou des démissions dans les 2 ans qui suivent. Nous ne faisons pas de suivi passé les 2 premières années. 7. Oui : ni plus ni moins que les autres non recommandées. Par contre, la mauvaise performance est définitivement moindre que la moyenne de nos autres employés. 8. Avantages: nos employés ne recommandent pas des mauvais performants parce qu'ils veulent conserver leur réputation. Permet une banque de candidats. Le processus de recrutement est le même pour tous, recommandés ou non, et la décision d'embauche n'est donc pas différente. Désavantages : plus difficile à gérer lorsqu'on décide de ne pas embaucher une référence. Le coût de la référence, bien que ce coût soit selon nous éliminé par la rétention et la performance des personnes recommandées. <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Lorsque nous demandons à des employés de nous recommander des gens, c'est généralement assez efficace parce que la plupart des gens connaissent d'autres personnes dans leur domaine, ce qui nous permet d'atteindre des gens pour des postes précis. 6. Oui : généralement, dans le cas de notre entreprise, les gens vont rester à l'emploi s'ils ont été recommandés par des gens à l'emploi de notre entreprise depuis longtemps. C'est certain qu'une personne va se sentir plus mal à l'aise de quitter sans motif valable lorsqu'un ami ou un membre de sa famille a fait des démarches pour qu'elle soit embauchée. 7. Oui : encore là, la plupart des gens ne voudront pas faire de tort à la personne les ayant recommandés, donc ils vont faire de leur mieux pour faire le travail, dans les débuts du moins. 8. Les avantages : accès à des gens de domaines précis qui n'étaient peut-être pas à la recherche d'un emploi. Les gens ont aussi tendance à ne pas vouloir faire de mauvaise réputation à la personne les ayant recommandés et auront donc un rendement souvent mieux. Les désavantages : dans certains cas, les gens seront traités de façon différente par les supérieurs parce que ceux-ci connaissent bien la personne qui les a recommandés. Aussi, le supérieur peut se sentir plus mal à l'aise de mettre quelqu'un à la porte ou de réprimander dans certains cas. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui 6. s/o 7. s/o 8. Avantages: références <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant 3 mois après l'embauche. 5. Oui 6. s/o 7. s/o 8. Elle connaît les dessous de l'environnement de travail. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, elle permet souvent de sauver bien des frais. Il faut par contre s'en servir que pour obtenir une banque de noms. Le processus d'entrevue, de tests et tout le reste demeure applicable et seules les personnes ayant les compétences nécessaires seront embauchées sans tenir compte de la recommandation. 6. Oui : pour ma part, tous les gens embauchés suite à une recommandation et qui avaient traversé TOUT le processus de sélection se sont avérés de très bonnes personnes et elles sont d'ailleurs toujours à l'emploi. 7. Oui : tel que spécifié plu haut, le processus d'entrevue et tout le reste ne doit en aucun cas être substitué par le seul fait que la personne ait été recommandée. 8. On sauve souvent beaucoup de temps et de \$\$\$. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
	<p>90 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui 6. s/o 7. s/o 8. Avantages : elles connaissent l'organisation par le biais de l'employé la recommandant. <p>Elles ont plus de facilité à s'intégrer à l'organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui à condition de traiter la recommandation comme n'importe quelle autre candidature. 6. s/o 7. s/o 8. Avantages <ul style="list-style-type: none"> - Trouver du personnel sans avoir déboursé de sous Désavantages <ul style="list-style-type: none"> - Gérer des liens de parenté - Embaucher pour faire plaisir à... - Décevoir la personne qui a recommandé lorsque l'on refuse une candidature <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant 2 mois, 6 mois et 1 an après l'embauche du candidat, et ce, s'il est toujours en poste. 5. Oui, nos employés sont de très bons ambassadeurs pour nous recommander des candidats. 6. Oui : la majorité du temps. 7. Oui : car leur amis ou famille leur avaient dit à quoi s'en tenir. 8. Avantage: <ul style="list-style-type: none"> - c'est un autre moyen de recrutement; - ça coûte le même prix qu'une annonce dans le journal et je suis assez plus certaine du succès de cette source; - le système roule tout seul, les employés sont informés du programme et y adhèrent bien. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>93 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, mais il faut être prudent. 6. s/o 7. s/o 8. Meilleure connaissance de la personne. Éviter le piège de faire passer son ami sur recommandation alors que je sais que la personne n'a pas le profil pour l'emploi. Notre devoir en R. est d'être vigilant. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>94 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui, mais le processus d'entrevue doit par la suite être mené de la même façon que pour un candidat non référé afin de bien pouvoir évaluer la qualité de la personne référée. 6. Oui : souvent comme elles ont été référées, elles ont plus d'infos sur la compagnie et savent à quoi s'attendre en acceptant un poste chez nous, elles ont peut-être plus de chance de rester en emploi, mais cela dépend des cas. 7. Oui et non, je ne crois pas que la référence influe sur la performance. 8. Avantage : diminution du coût de recrutement. Bouche à oreille permet souvent de rejoindre plus de gens. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>95 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant un an après l'embauche de la personne recommandée. 5. Oui 6. Non : pas en mesure de répondre. 7. Oui : performance comparable aux autres employés. 8. Il faut s'assurer de bien gérer le programme de recommandation, mais une fois fait, ça encourage les employés à participer au processus de recrutement et au bon fonctionnement de l'entreprise. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. Une gratification non financière. 5. Oui, elle permet d'avoir accès à des candidatures de personnes en emploi. 6. Oui : pas nécessairement plus que les gens non recommandés. 7. Oui : pas nécessairement plus que les gens non recommandés. 8. Si ça fonctionne pas, ça peut être inconfortable pour la personne qui a fait la recommandation. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>97 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant six mois après l'embauche de la personne recommandée. 5. Pour notre entreprise, oui. 6. Oui : en général, il s'agit d'employés qui ont une meilleure compréhension de notre culture d'entreprise et ils ont tendance à cheminer un peu plus longtemps. 7. Oui : elle va généralement de pair avec ceux qui les ont recommandés. <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. 250 \$ une fois la probation de 3 mois terminée. 5. s/o 6. s/o 7. s/o 8. Si l'employé référé ne fait pas l'affaire, on risque d'en perdre 2... <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>99 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. 50 % à l'embauche de la personne recommandée, 50 % après 6 mois : 5. Très efficace! 6. Oui : en général, car il y a un sentiment d'appartenance plus fort et les personnes recommandées sont déjà mises au courant de la culture de l'entreprise avant même d'y entrer : 7. Non : cela dépend! 8. Avantages : voir question 5 Inconvénient s: pas vraiment. <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>100 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. s/o 5. Oui car les employés connaissent des personnes qui ont les qualifications recommandées. 6. Oui : on les engage comme temporaires et s'ils ont un bon rendement, on les engage comme permanents si un poste s'ouvre. 7. Oui : ça dépend des cas mais normalement oui, vu que nous les embauchons comme temporaires avant; s'il y a des lacunes, nous ne les retenons pas. 8. Avantages : c'est valorisant de savoir que l'on a recommandé quelqu'un qui a été engagé, les employés qui les ont recommandés donnent plus de rendement lors de la formation. Désavantages : si ça ne marche pas, on peut se sentir mal. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
	<p>101 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Un montant un an après l'embauche de la personne recommandée. 5. En partie oui, elle permet d'établir rapidement un réseau de contacts. 6. Non : pas nécessairement dans tous les cas. 7. Oui : en général oui. 8. Le plus grand avantage est une réponse rapide à un besoin de recrutement tout aussi rapide. Permet un accès rapide à une banque de candidats potentiels. Le recruteur se sent l'obligation de rencontrer toutes les personnes référées parfois sans égard aux qualifications. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Avez-vous recours aux recommandations afin de recruter du personnel?</p> <p>2. Disposez-vous d'une politique de recommandation?</p> <p>3. Votre organisation offre-t-elle une gratification aux employés qui ont soumis des candidatures d'amis ou de membres de leur famille, lorsqu'elles sont retenues?</p> <p>4. Si oui, de quelle forme de gratification s'agit-il?</p> <p>5. Selon vous, la recommandation est-elle une méthode de recrutement efficace?</p> <p>6. Les personnes embauchées par recommandation demeurent-elles en emploi?</p> <p>7. La performance des personnes embauchées par recommandation est-elle bonne?</p> <p>8. Selon vous, quels sont les avantages et les désavantages du recrutement par recommandation?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>102 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Un montant à l'embauche de la personne recommandée.</p> <p>5. Parfois.</p> <p>6. Oui : nous n'avons pas constaté de différence avec les autres méthodes d'embauche.</p> <p>7. Oui : en général, les personnes veulent faire la preuve auprès de ceux qui les ont recommandées qu'ils ont eu raison de le faire.</p> <p>8. Si on a confiance en la personne qui fait la recommandation, on aura l'heure juste quant à la vraie personnalité du candidat en dehors du processus d'embauche...</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>