

# Appel à tous

## Rapport

Cet appel à tous concerne la durée du processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?
- Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?
- Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?
- Etc.

Nombre de répondants : 134

Cet appel à tous a été fait entre le 16 et le 26 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](mailto:info@orhri.org)

### **Durée du processus d'embauche selon le type d'emploi**

Le sondage permet de constater que la catégorie d'emploi a certain impact sur la durée du processus d'embauche. En effet, les résultats montrent que, pour un poste d'employé de bureau ou de technicien, la durée du processus est généralement de trois à cinq semaines. Mais, pour un poste de professionnel ou de cadre, la durée du processus se situera davantage entre six et huit semaines. Et selon les répondants, le processus d'embauche d'une personne de la haute direction s'étendra sur une période encore plus longue, soit généralement douze semaines ou plus.

### **Estimation du délai raisonnable en fonction de la catégorie d'emploi**

Pour un emploi de personnel de bureau, les répondants estiment que moins de deux semaines (36 %) ou trois à cinq semaines (52 %) sont des délais acceptables. De même, pour un poste de technicien, ils pensent que trois à cinq semaines (59 %) est un délai raisonnable. Pour un poste de professionnel, ils estiment que la durée du processus d'embauche peut raisonnablement s'étendre sur trois à cinq semaines (46 %) et même sur six à huit semaines (42 %). Enfin, pour un poste de direction ou de haute direction, le délai jugé raisonnable est généralement entre six à huit semaines.

### **Autres aspects**

Certaines étapes exigent plus de temps que d'autres. Le sondage révèle que c'est la réception de candidatures pertinentes (38 %) qui est considérée comme l'étape la plus longue. Toutefois, la tenue des entrevues et le tri des curriculum vitæ sont aussi des étapes susceptibles de prendre trop de temps, selon les répondants.

Enfin, on constate que les coûts sont principalement estimés en fonction de la durée du processus et de la surcharge de travail occasionnée par l'absence d'un employé.

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?

---

#### 1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)

Moins de deux semaines	16	12,12 %
De trois à cinq semaines	80	60,61 %
De six à huit semaines	27	20,45 %
De neuf à onze semaines	4	3,03 %
Douze semaines et plus	5	3,79 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>132</b>	

---

#### 1.2 Technicien

Moins de deux semaines	7	5,38 %
De trois à cinq semaines	65	50,00 %
De six à huit semaines	44	33,85 %
De neuf à onze semaines	5	3,85 %
Douze semaines et plus	9	6,92 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>130</b>	

---

#### 1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)

Moins de deux semaines	36	27,91 %
De trois à cinq semaines	3	2,33 %
De six à huit semaines	61	47,29 %
De neuf à onze semaines	19	14,73 %
Douze semaines et plus	10	7,75 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>129</b>	

---

#### 1.4 Directeur

Moins de deux semaines	0	0,00 %
De trois à cinq semaines	11	8,73 %
De six à huit semaines	54	42,86 %
De neuf à onze semaines	37	29,37 %
Douze semaines et plus	24	19,05 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>126</b>	

---

#### 1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)

Moins de deux semaines	1	0,87 %
De trois à cinq semaines	3	2,61 %
De six à huit semaines	37	32,17 %
De neuf à onze semaines	21	18,26 %
Douze semaines et plus	53	46,09 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>115</b>	

---

### 2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?

---

#### 2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)

Moins de deux semaines	45	36,00 %
De trois à cinq semaines	66	52,80 %
De six à huit semaines	13	10,40 %
De neuf à onze semaines	0	0,00 %
Douze semaines et plus	1	0,80 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>125</b>	

---

#### 2.2 Technicien

Moins de deux semaines	27	21,60 %
De trois à cinq semaines	74	59,20 %
De six à huit semaines	20	16,00 %
De neuf à onze semaines	3	2,40 %
Douze semaines et plus	1	0,80 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>125</b>	

---

#### 2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)

Moins de deux semaines	5	4,07 %
De trois à cinq semaines	57	46,34 %
De six à huit semaines	52	42,28 %
De neuf à onze semaines	8	6,50 %
Douze semaines et plus	1	0,81 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>123</b>	

---

#### 2.4 Directeur

Moins de deux semaines	0	0,00 %
De trois à cinq semaines	34	27,87 %
De six à huit semaines	55	45,08 %
De neuf à onze semaines	26	21,31 %
Douze semaines et plus	7	5,74 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>122</b>	

---

#### 2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)

Moins de deux semaines	0	0,00 %
De trois à cinq semaines	17	14,53 %
De six à huit semaines	49	41,88 %
De neuf à onze semaines	25	21,37 %
Douze semaines et plus	26	22,22 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>117</b>	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?

---

La diffusion de l'affichage de poste	27	12,80 %
La réception de candidatures pertinentes	60	28,44 %
Le tri des curriculum vitæ	39	18,48 %
La tenue des entrevues	48	22,75 %
Le choix du candidat	16	7,58 %
L'élaboration du contrat d'embauche	2	0,95 %
Autre (spécifier)	19	9,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>211</b>	

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

### 4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?

---

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

### 5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :

---

à la durée	16	25,00 %
à la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé	19	29,69 %
à la perte de productivité	6	9,38 %
à l'insatisfaction de la clientèle	2	3,13 %
aux occasions d'affaires manquées	1	1,56 %
autre (spécifier)	20	31,25 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>64</b>	

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

### 6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?

---

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

### Taille de l'entreprise

---

Moins de 100 employés	26	23,64%
101 à 500 employés	54	49,10%
501 à 1000 employés	13	11,82%
1001 à 5000 employés	8	7,27%
5001 employés et plus	9	8,18%
<b>Nombre de répondants</b>	<b>110</b>	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3	2,73 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2	1,82 %
Services publics	2	1,82 %
Construction	2	1,82 %
Fabrication	42	38,18 %
Commerce de gros	2	1,82 %
Commerce de détail	5	4,55 %
Transport et entreposage	9	8,18 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	3	2,73 %
Finance et assurances	7	6,36 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1	0,91 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	12	10,91 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	0,91 %
Services d'enseignement	1	0,91 %
Soins de santé et assistance sociale	4	3,64 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	2	1,82 %
Autres services, sauf les administrations publiques	6	5,45 %
Administrations publiques	4	3,64 %
Organisme sans but lucratif	1	0,91 %
Syndicat	1	0,91 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>110</b>	

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste. La réception de candidatures pertinentes. Le tri des curriculum vitæ. La tenue des entrevues. Le choix du candidat. L'élaboration du contrat d'embauche.</p> <p>Il s'agit d'un peu de tout cela. De plus, il faut prendre en compte les tests psychométriques et d'aptitudes, la prise de références, les préavis, examen médical, accueil et formation, autres situations non prévues.</p> <p>4. Être bien préparé soit : avoir des descriptions de tâches, connaître exactement le profil recherché, donner des parties à des sous-traitants (ex. : nous faisons souvent affaire avec Adecco pour l'évaluation et l'administration des tests, la prise de références est également donnée en sous-traitance, etc.</p> <p>5. Encore une fois, il s'agit d'un peu de tout cela et j'ajouterais l'insatisfaction des gens du secteur où il manque de main-d'œuvre. Enfin, il s'agit réellement d'une estimation sommaire.</p> <p>6. La règle du pouce m'indique que ça me coûte pour l'ensemble du processus environ 6 mois du salaire du travailleur embauché.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>2 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De neuf à onze semaines</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. La tenue des entrevues.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>3 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le suivi des 2<sup>e</sup> entrevues tenues par les gestionnaires.</p> <p>4. Aucune.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Diffuser à plus d'endroits.</p> <p>Utiliser des agences de chasseurs de têtes.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Dossiers en attente.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>5 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <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>7 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 s/o</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. Exigences plus restrictives et tri plus pointu des cv.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. « Outsourcing » auprès d'agences spécialisées dans les champs et professions requises. Ex: vente, technologues, etc.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. Le choix du candidat.</p> <p>4. On peut toujours demander de l'aide de collègues pour trouver plus de candidats. Cependant, le choix du candidat étant fait par le client, il est difficile d'accélérer cette étape.</p> <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>10 -</p>	<p>1.1 Douze semaines et plus</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. Avoir des personnes affectées au recrutement qui en font leur priorité.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 s/o</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste.</p> <p>4. Tenir les profils de compétences à jour.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p><b>12 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>13 -</b></p> <p>1.1 De neuf à onze semaines</p> <p>1.2 De neuf à onze semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De neuf à onze semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ. La tenue des entrevues. Enquête pré-emploi (dossier judiciaire - financier et références professionnelles).</p> <p>4. Jumeler une première et deuxième entrevues pour les postes administratifs.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>14 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p>

Questions		Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>4. Savoir vraiment ce qu'on recherche.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Temps sans employé.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>16 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p>
	<p>17 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Lorsque nous avons un poste qu'il est difficile de combler par manque de candidatures pertinentes, nous faisons appel à une firme de placement pour nous aider à dénicher le candidat idéal. Nous pouvons aussi faire appel aux universités, écoles, réseaux de contacts.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Nous pouvons déterminer le coût par rapport à la durée, c'est d'ailleurs un indicateur au tableau de bord. De plus, nous calculons le temps et les coûts passés en entrevues et en recherche de candidatures, le coût de la cessation d'emploi, coût de la formation. Mais il est difficile de chiffrer le coût associé au poste vacant et à l'écart de la performance.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>19 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La prise de références et le médical pré-emploi.</p> <p>4. Nous sommes à l'étudier présentement afin de raccourcir cette partie du processus.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. L'analyse des coûts directs (temps de la conseillère RH et coûts des procédures pré-emploi).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>20 -</p>	<p>1.1 s/o</p> <p>1.2 s/o</p> <p>1.3 s/o</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La première étape qui consiste à bien déterminer les besoins et la description des responsabilités. Ce qui est essentiel pour bien déterminer la stratégie de recrutement.</p> <p>4. Établir des profils de poste pour tous les postes dans l'entreprise.</p> <p>5. Aux coûts directs (frais de recrutement annonce, temps des entrevues avec les salaires des employés impliqués); pour ce qui est indirect, un peu plus difficile de l'évaluer : tout dépendant du poste.</p> <p>6. Aucune en particulier pour l'instant.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le choix du candidat</p> <p>4. Imposer plus de pression sur mes directeurs afin qu'ils m'indiquent leurs choix.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le choix du candidat La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, nous ne devrions pas retarder notre sélection lorsqu'une candidature répond à tous nos critères et que les affinités sont positives avec les supérieurs et membres de l'équipe.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Temps supplémentaire occasionné.</p> <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>25 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Avoir des gens dédiés a ces activités, systèmes informatisés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>26 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p>



Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le processus d'évaluation (tests, entrevues) dans son ensemble.</p> <p>4. Débuter le processus par une entrevue de présélection (chimie) avec le futur gestionnaire. Si concluant, poursuivre par des tests psychométriques et de connaissances.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Coût unitaire d'un processus selon le temps moyen consacré à l'ensemble du processus.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>La réception de candidatures non pertinentes</p> <p>Les délais entre les entrevues : attendre de voir tout le monde pour prendre une décision. Il faut tenir compte des disponibilités des candidats aussi.</p> <p>4. Mettre la priorité sur les entrevues. Donner le plus de disponibilités possibles.</p> <p>5. Coût de l'annonce publiée</p> <p>Coût du chercheur de têtes</p> <p>6. Coût des factures</p> <p>Coût des arrêts de travail car personnel en place fait des <i>burn out</i>.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>29 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Il est parfois difficile d'établir la disponibilité des membres du comité de sélection. C'est pourquoi nous essayons d'établir un échéancier plus serré. Un effort est également fait pour sélectionner plus rapidement les CV.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>31 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 s/o</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p>	<p><b>32 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De trois à cinq semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 Moins de deux semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. Test médical</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>33 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. Travailler de concert avec le directeur du département en question pour nous assurer que les personnes rencontrées correspondent au profil recherché.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>34 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La tenue des entrevues</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues Vous avez omis les tests psychologiques et pratiques.</p> <p>4. Informatiser la réception des cv.</p> <p>5. Non quantifiable sauf que les coûts d'orientation augmentent d'année en année.</p> <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>36 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La tenue des entrevues</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
	<p>37 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. L'informatisation</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p><b>38 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. Éduquer les gestionnaires à prioriser les tâches relatives à l'embauche.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. s/o</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>39 -</b></p> <p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Déléguer des étapes cléricales (fixer l'entrevue, faire remplir les formulaires) ne pas faire trop d'entrevues.</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>40 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>41 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Ne convoquer que les personnes les plus compétentes en entrevue. Donc de minimiser les erreurs de présélection.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 Moins de deux semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De trois à cinq semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. Manque de candidatures pertinentes</p> <p>4. Annonces placées dans plusieurs médias différents</p> <p>5. Non, et même si on prenait le temps d'analyser tous ces coûts, il faut quand même les assumer en fin de ligne.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>43 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 s/o</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Rien</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>45 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. Avoir des périodes de disponibilité en dehors des heures normales de bureau.</p> <p>5. Difficile à évaluer.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>46 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Pour la réception de candidatures pertinentes, il n'y a pas grand-chose que l'on peut faire sauf attendre ou faire appel à des firmes de recrutement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Diminuer les délais d'affichage.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Temps heure/homme consacré à la démarche.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>50 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Donner à l'avance les dates des entrevues afin de s'assurer que les candidats sont disponibles.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. La durée du poste vacant, les heures supplémentaires des autres employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Identifier correctement les besoins.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>52 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>53 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Identifier à l'avance des plages horaires fixes pour les entrevues. Avoir un bon processus de sélection de cv et tests de sélection.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 Moins de deux semaines</p> <p>1.4 s/o</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 Moins de deux semaines</p> <p>2.4 s/o</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>La tenue des entrevues</p> <p>4. Le tri : sur Jobboom, lecture des candidats qui correspondent au profil seulement.</p> <p>Entrevue : mini entrevue au téléphone pour éliminer certains candidats dès le départ.</p>
	<p>55 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Le tri des curriculum vitæ</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>56 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Aux occasions d'affaires manquées.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>La tenue des entrevues</p> <p>4. Ajouter une ressource en recrutement.</p> <p>5. À la durée</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>58 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>Le choix du candidat.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>59 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. Logiciel.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Fichier Excel en calculant le coût de chaque étape avec la ou les personnes assignées a ces étapes.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>6. Le temps que la directrice des RH passe à trier les CV et les entrevues. De plus, s'il y a erreur (candidat) il faut recommencer le processus d'embauche.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>61 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p>
	<p>62 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Être plus clair dans les offres d'emploi afin que les gens n'appliquent pas pour rien et si nous prenons des ententes avec différents fournisseurs Web, nous faisons un rejet automatique des candidatures qui ne répondent pas aux critères demandés.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>64 -</p> <p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>	<p>64 -</p> <p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>65 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>	<p>65 -</p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Mieux redéfinir le bassin de recrutement. Construire des offres d'emploi plus précises et mieux adaptées.</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p>	<p>1.1 De neuf à onze semaines</p> <p>1.2 De neuf à onze semaines</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De neuf à onze semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Tenue des entrevues : c'est plutôt le processus de sélection en général qui est long (administrer des tests + correction, faire les références, entrevues, etc.).</p> <p>Remède : ne pas administrer des tests et de références pour des candidats internes mais il manquerait de transparence au processus...</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>68 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>69 -</p>	<p>1.1 Douze semaines et plus</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De neuf à onze semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. On essaie d'utiliser tous les moyens de recrutement disponibles : annonces dans les journaux, écoles, centre d'emploi, agences...</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>70 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Choisir multiples sources de recrutement pour stimuler des candidatures.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>71 -</p>	<p>1.1 De neuf à onze semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. Le choix du candidat</p> <p>La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Le tri des curriculum vitæ</p> <p>La tenue des entrevues</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Coûts directs du processus = affichages externes, durée de l'analyse des CV et des entrevues.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. Nous sommes dépendants des gestionnaires recruteurs. S'ils ne sont pas disponibles ou peu empressés, les délais s'allongent. Nous avons travaillé sur les coûts de la non-embauche pour les sensibiliser. Le manque de temps ou les autres priorités sont les excuses habituellement utilisées. Nous faisons alors des pressions sur les dirigeants des gestionnaires recruteurs.</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>6. Nous mesurons le travail non fait, les retards dans les échéanciers et l'impact sur les clients.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>74 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>75 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De trois à cinq semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>76 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. Si je le savais, ce serait bien!</p> <p>5. Nous n'estimons pas les coûts.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>77 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>78 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. L'attente entre la 1<sup>re</sup> entrevue et les autres selon le cas. La disponibilité des gestionnaires n'est pas toujours évidente. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Un bassin de candidats toujours mieux adapté. Meilleure conscientisation des gestionnaires.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Coût des différents affichages + temps/personne consacré au recrutement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>79 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 Moins de deux semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 Moins de deux semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 Moins de deux semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues Prise de références</p> <p>4. - Tri automatique par système informatique. - Entrevues organisées selon un calendrier de temps fixe.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Coûts de recruteurs externes et d'annonces publiées = correspondent au coût, ne correspondent pas au temps du personnel impliqué.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>80 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>81 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. Réduire le temps de rencontre entre les entrevues (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>).</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. Concentrer les efforts requis sur une courte période, plutôt que de recruter plusieurs postes en même temps. Bien prévoir l'horaire de tout le processus.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Aucune actuellement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>83 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De neuf à onze semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p><b>84 -</b></p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Établir un petit comité de sélection.</p> <p>5. Nous n'évaluons pas cet aspect.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>85 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De neuf à onze semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 s/o</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p><b>86 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>4. Par l'Internet.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p>	<p><b>87 -</b></p> <p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Mieux faire connaître notre entreprise et notre secteur d'activité.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>88 -</b></p> <p>1.1 Douze semaines et plus</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À l'insatisfaction de la clientèle</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>89 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>Le choix du candidat</p> <p>Les références, les examens pré-emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p>	<p>90 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>Le choix du candidat</p> <p>Souvent, il est difficile de rejoindre tous les gestionnaires concernés pour analyser chaque candidat reçu en entrevue et même, pour trouver des temps d'entrevues qui conviennent à tous. Cela rajoute alors des délais de réponse aux candidats.</p> <p>4. Prévoir dès le départ des temps consacrés exclusivement au traitement du dossier de recrutement. Cependant, encore faut-il que les candidats soient disponibles pour les entrevues au moment convenu.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>92 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>93 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes Comme nous sommes dans le milieu municipal, nous devons attendre une résolution du conseil, ce qui retarde souvent de 2 à 3 semaines le processus.</p> <p>4. Affichage : délais pour la date de tombée dans les journaux, plus de flexibilité des quotidiens serait appréciée.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>94 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Afficher sur Internet, l'affichage est immédiat et reste plus longtemps par rapport aux journaux.</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>95 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p><b>96 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 Moins de deux semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. Utilisation de services de recrutement externes</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Salaires des ressources en place impliquées dans le processus. Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>97 -</b></p> <p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. Afficher à des endroits pertinents en ciblant la clientèle visée. La tenue des entrevues se fait le plus possible dans un bloc de 2 à 3 jours consécutifs.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>98 -</b></p> <p>1.1 Douze semaines et plus</p> <p>1.2 s/o</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Douze semaines et plus</p> <p>2.2 Douze semaines et plus</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>99 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 s/o</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes. Le tri des curriculum vitæ. La tenue des entrevues. La disponibilité limitée des candidats et des gestionnaire fait souvent en sorte qu'il y a souvent un délai afin de pouvoir les rencontrer en entrevue (± 1 semaine).</p> <p>4. Faire prendre conscience aux gestionnaires qu'ils sont un maillon important dans la sélection du personnel et qu'ils doivent prévoir une certaine disponibilité à partir du moment où ils soumettent leur demande de main-d'œuvre.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Le temps supplémentaire payé.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
	<p>100 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 Douze semaines et plus</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La tenue des entrevues. Le choix du candidat. L'élaboration du contrat d'embauche. Le tout dépend du poste à combler, il est certain que la rédaction du contrat pour un cadre est beaucoup plus élaborée que le contrat standard pour le personnel de bureau.</p> <p>4. Les 3 premières étapes peuvent être très longues. Par contre, comme nous utilisons des agences, cela nous permet de sauver beaucoup de temps.</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p>	<p>1.1 De neuf à onze semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Il n'y a pas beaucoup d'employés compétents sur le marché actuellement et la compétition est très difficile spécialement pour une PME qui n'a pas les moyens d'offrir des avantages sociaux.</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>102 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes</p> <p>Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Conserver une banque de candidatures à jour et bien entretenue.</p> <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>103 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>La tenue des entrevues</p> <p>4. Ne pas attendre la réception de tous les cv pour y faire le tri.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>104 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. Plus grande implication des gestionnaires (parfois font les premières entrevues), entrevue téléphonique préalable aux entrevues de sélection.</p> <p>5. Durée + et frais reliés aux firmes externes.</p> <p>6. Moyenne d'heures estimée pour un mandat X moyenne taux horaire des consultants en dotation + frais externes de recrutement moyen (total des frais divisé par nombre de mandats).</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>105 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 s/o</p> <p>1.4 s/o</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le choix du candidat</p> <p>4. Pour la réception des candidatures : avoir des candidats avec qui nous gardons contact régulièrement jusqu'à ce qu'un poste soit ouvert. Pour le choix du candidat : s'assurer d'avoir suffisamment de bons candidats et ensuite faire les entrevues de tous les candidats dans une même semaine. De cette façon, il est plus facile de faire un choix rapidement et cela évite d'étirer les périodes d'entrevues.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>106 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 Moins de deux semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Non, je ne suis pas en mesure d'évaluer le coût total, mais il y a plus de temps supplémentaire.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>108 -</p>	<p>108 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste.</p> <p>La tenue des entrevues.</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>109 -</p>	<p>109 -</p>	<p>1.1 Douze semaines et plus</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>110 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. Le processus interne d'approbation des postes. La prise des références d'emploi. La réception de candidatures pertinentes. La tenue des entrevues.</p> <p>4. Nous débutons le processus avant même que l'affichage soit terminé.</p> <p>5. Les coûts sont calculés en tenant compte des tableaux d'affichage, des prises de références, des tests de personnalité, des ressources mobilisées.</p> <p>6. Aucune méthode particulière.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>111 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 s/o</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 s/o</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 s/o</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Travailler le soir et/ou le week-end.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. 1- Calculer le temps entre la date de la demande d'emploi et la date que le poste fut comblé. 2- Calculer les coûts en temps (le mien) + les services de personnel avec les coûts reliés à l'affichage. 3- Diviser les coûts totaux du n° 2 par le nombre de jours que cela a pris pour combler le poste.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>112 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues</p> <p>4. Obtenir l'engagement formel des personnes désignées pour les entrevues en sélection d'être disponibles.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Temps supplémentaire. Absence maladie.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Être créatif dans la façon d'aller chercher des candidatures pertinentes sortir des sentiers battus.</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Le temps consacré en nombre d'heures versus le nombre de candidats pertinents et intéressants.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>114 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Utiliser des moyens proactifs tels que le maintien d'une banque de cv correspondant aux types d'emplois de l'organisation.</p> <p>5. Aucunement.</p> <p>6. Aucune.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>115 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste. La tenue des entrevues.</p> <p>4. Tenter de combiner les affichages internes et externes et réduire au minimum le délai de traduction requis. Pour ce qui est de réduire la tenue des entrevues, nous accordons beaucoup d'importance à l'entrevue téléphonique.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>116 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la perte de productivité</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>117 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Moins de deux semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 s/o</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues</p> <p>4. Mieux cibler l'affichage de poste. Mieux accommoder la programmation d'entrevues.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 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>119 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De trois à cinq semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La tenue des entrevues S'assurer que l'on fait le bon choix autant pour le candidat que pour nous.</p> <p>4. En trouvant la bonne source pour diffuser le poste.</p> <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>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>120 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ.</p> <p>4. Faire effectuer le tri de cv par des consultants spécialisés en la matière.</p> <p>5. À la surcharge de travail pour le personnel en l'absence d'un employé</p> <p>6. Temps supplémentaire payé.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>121 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes.</p> <p>4. Bien cibler les moyens pour diffuser notre affichage de poste (les bons médias) ainsi que d'avoir une description du poste qui reflète bien la nature du mandat ainsi que ses exigences.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>122 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. En demandant le salaire recherché lors de l'affichage - cela permet une sélection plus rapide. Une entrevue téléphonique permet de limiter le nombre de candidats à rencontrer.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>123 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 Douze semaines et plus</p> <p>1.3 Douze semaines et plus</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Malheureusement non.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>124 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Nous repensons présentement notre processus de diffusion pour utiliser davantage des sites Internet.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>125 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 Douze semaines et plus</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 Douze semaines et plus</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>4. Avoir une banque de candidatures.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>126 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 Moins de deux semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Délais d'affichage de postes plus courts. Cibler directement des sites de recherche de candidats potentiels.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>127 -</p>	<p>1.1 Moins de deux semaines</p> <p>1.2 De trois à cinq semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De six à huit semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 Moins de deux semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p> <p>6. Suivi budgétaire de chacune des embauches.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>128 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De six à huit semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 De neuf à onze semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. Le tri des curriculum vitæ La tenue des entrevues</p> <p>4. Déléguer le premier tri des entrevues par la réceptionniste.</p> <p>5. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>129 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De six à huit semaines</p> <p>2.5 De neuf à onze semaines</p> <p>3. La tenue des entrevues Le choix du candidat</p> <p>4. s/o</p> <p>5. À la durée</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p> <p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p> <p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>130 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De neuf à onze semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De six à huit semaines</p> <p>2.2 De six à huit semaines</p> <p>2.3 De neuf à onze semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La tenue des entrevues La réception de candidatures pertinentes</p> <p>4. Aucune</p> <p>5. À l'insatisfaction de la clientèle</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>131 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De neuf à onze semaines</p> <p>1.5 Douze semaines et plus</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De six à huit semaines</p> <p>2.4 De neuf à onze semaines</p> <p>2.5 Douze semaines et plus</p> <p>3. La réception de candidatures pertinentes Le tri des curriculum vitæ</p> <p>4. Essayer d'augmenter les critères de sélection lors d'affichage de poste, être plus précis dans la description des tâches.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quelle est la durée moyenne de votre processus d'embauche (de l'affichage d'un poste à la signature du contrat de travail) selon la catégorie d'emplois?</p> <p>1.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>1.2 Technicien</p> <p>1.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>1.4 Directeur</p> <p>1.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>2. Selon vous, quel serait le délai raisonnable d'un processus d'embauche selon la catégorie d'emplois?</p> <p>2.1 Personnel de bureau (agent, commis, secrétaire, etc.)</p> <p>2.2 Technicien</p> <p>2.3 Professionnel (conseiller, coordonnateur, etc.)</p> <p>2.4 Directeur</p> <p>2.5 Haute direction (directeur général, vice-président, etc.)</p> <p>3. Quelles sont les étapes qui, selon vous, exigent trop de temps pendant votre processus d'embauche?</p> <p>4. Si vous avez identifié certaines étapes à la question précédente, quelles stratégies vous permettent de remédier aux contraintes de temps qu'elles peuvent vous imposer?</p>	<p>132 -</p>	<p>1.1 De trois à cinq semaines</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p> <p>1.3 De trois à cinq semaines</p> <p>1.4 De trois à cinq semaines</p> <p>1.5 De six à huit semaines</p> <p>2.1 De trois à cinq semaines</p> <p>2.2 De trois à cinq semaines</p> <p>2.3 De trois à cinq semaines</p> <p>2.4 De trois à cinq semaines</p> <p>2.5 De six à huit semaines</p> <p>3. La diffusion de l'affichage de poste</p> <p>4. Je n'en vois aucune puisqu'il faut permettre le temps aux candidats de voir l'affichage.</p> <p>5. Salaires des personnes affectées au recrutement, factures reliées à l'embauche et aux vérifications d'emploi.</p> <p>6. Calculs des salaires et factures.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>5. Êtes-vous en mesure d'estimer les coûts du processus d'embauche relativement :</p>	<p>133 -</p>	<p>1.1 De six à huit semaines</p>
<p>6. Si oui, quelle méthode utilisez-vous pour estimer les coûts associés au processus d'embauche?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>134 -</p>	<p>1.1 s/o</p> <p>1.2 De six à huit semaines</p>