

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les mesures mises en place par votre organisation pour attirer et fidéliser son personnel. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?
- Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?
- Etc.

Nombre de répondants : 74

Cet appel à tous a été fait entre le 17 et le 27 novembre 2009.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

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

Publié en version électronique en janvier 2010.

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

Appel à tous sur les pratiques d'attraction et de fidélisation

Faits saillants

- Une grande majorité (78,38 %) des répondants prennent des mesures concrètes ou officielles pour se distinguer en tant qu'employeur.
- Près des trois quarts (74,38 %) des participants estiment qu'il est de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de les fidéliser.

À la question, devant les enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?, voici les réponses obtenues :

- une moitié des participants l'ignoraient;
- près d'un tiers des participants (32,35 %) ont affirmé que leur stratégie changerait;
- une minorité de participants (17,62 %) maintiendront leur stratégie actuelle.

Note explicative :

Les répondants pouvaient cocher plusieurs réponses, d'où le nombre de réponses plus élevé que le nombre de répondants.

1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?

Oui	58	78,38 %
Non	16	21,62 %
Nombre de répondants	74	

2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?

Rémunération compétitive	32	10,32 %
Avantages sociaux	44	14,19 %
Possibilités d'avancement	22	7,10 %
Pratiques de formation et de développement	44	14,19 %
Pratiques de reconnaissance	33	10,65 %
Climat de travail sain	47	15,16 %
Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)	40	12,90 %
Caractéristiques de l'emploi	13	4,19 %
Réputation de l'entreprise	28	9,03 %
Autre (précisez)	7	2,26 %
Nombre de réponses	310	

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

3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'œuvre?

Rémunération compétitive	31	11,57 %
Avantages sociaux	40	14,93 %
Sécurité d'emploi	14	5,22 %
Possibilités d'avancement	18	6,72 %
Pratiques de formation et de développement	33	12,31 %
Pratiques de reconnaissance	21	7,84 %
Climat de travail sain	30	11,19 %
Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)	32	11,94 %
Caractéristiques de l'emploi	19	7,09 %
Réputation de l'entreprise	25	9,33 %
Autre (précisez)	5	1,87 %
Nombre de réponses	268	

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

4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?

Rémunération compétitive	39	17,11 %
Avantages sociaux	28	12,28 %
Sécurité d'emploi	11	4,82 %
Possibilités d'avancement	15	6,58 %
Pratiques de formation et de développement	27	11,84 %
Pratiques de reconnaissance	11	4,82 %
Climat de travail sain	24	10,53 %
Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)	37	16,23 %
Caractéristiques de l'emploi	13	5,70 %
Réputation de l'entreprise	20	8,77 %
Autre (précisez)	3	1,32 %
Nombre de réponses	228	

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

5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'œuvre?

Rémunération compétitive	24	7,52 %
Avantages sociaux	32	10,03 %
Sécurité d'emploi	15	4,70 %
Possibilités d'avancement	21	6,58 %
Pratiques de formation et de développement	35	10,97 %
Pratiques de reconnaissance	33	10,34 %
Climat de travail sain	31	9,72 %
Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)	39	12,23 %
Caractéristiques de l'emploi	11	3,45 %
Leadership de la direction	14	4,39 %
Communication et participation des employés aux décisions	22	6,90 %
Programme d'accueil et d'intégration	38	11,91 %
Autre (précisez)	4	1,25 %
Nombre de réponses	319	

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

6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?

Rémunération compétitive	22	9,73 %
Avantages sociaux	20	8,85 %
Sécurité d'emploi	7	3,10 %
Possibilités d'avancement	19	8,41 %
Pratiques de formation et de développement	24	10,62 %
Pratiques de reconnaissance	21	9,29 %
Climat de travail sain	24	10,62 %
Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)	28	12,39 %
Caractéristiques de l'emploi	9	3,98 %
Leadership de la direction	20	8,85 %
Communication et participation des employés aux décisions	22	9,73 %
Programme d'accueil et d'intégration	8	3,54 %
Autre (précisez)	2	0,88 %
Nombre de réponses	226	

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

7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?

Oui	35	49,30 %
Non	34	47,89 %
Je ne sais pas	2	2,82 %
Nombre de répondants	71	

8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?

Sondage maison	13	36,11 %
Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)	13	36,11 %
Autre (précisez)	10	27,78 %
Nombre de répondants	36	

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

9. À votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?

Oui	50	71,43 %
Non	18	25,71 %
Je ne sais pas	2	2,86 %
Nombre de répondants	70	

10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?

Oui (précisez)	22	32,25 %
Non	12	17,65 %
Je ne sais pas	34	50,00 %
Nombre de répondants	68	

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

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	16	22,54 %
101 à 500 employés	37	52,11 %
501 à 1000 employés	9	12,68 %
1001 à 5000 employés	7	9,86 %
5001 employés et plus	2	2,82 %
Nombre de répondants	71	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	2	2,86 %
Commerce de détail (44-45)	3	4,29 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	1	1,43 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	0	0,00 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	4	5,71 %
Transport et entreposage (48-49)	2	2,86 %
Services publics (22)	1	1,43 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	3	4,29 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	2	2,86 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	1	1,43 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	2	2,86 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	3	4,29 %
Fabrication autres (31-33)	20	28,57 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	2	2,86 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	1	1,43 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,43 %
Autres services - associations (81a)	1	1,43 %
Autres services - syndicats (81)	1	1,43 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	3	4,29 %
Commerce de gros autres (41)	2	2,86 %
Finance et assurances (52)	1	1,43 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	0	0,00 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	0	0,00 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	1	1,43 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	1,43 %
Services professionnels - autres services (54b)	1	1,43 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	0	0,00 %
Services professionnels - services conseils (54)	10	14,29 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	1	1,43 %
Ne s'applique pas	0	0,00 %
Nombre de répondants	70	

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p>	<p>Moins de 100 employés (16 répondants)</p> <p>1 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. aucun</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Aucune</p> <p>6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Actuellement, aucune stratégie n'est en place, mais c'est un des objectifs pour l'année prochaine.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>
<p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>2 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Climat de travail sain Leadership de la direction</p> <p>6. Rémunération compétitive Avantages sociaux Caractéristiques de l'emploi</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p style="text-align: center;">3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain 3. Pratiques de reconnaissance Rémunération compétitive Avantages sociaux 4. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions 6. Rémunération compétitive Pratiques de reconnaissance Leadership de la direction 7. Oui 8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.) 9. Oui 10. Révision du programme d'avantages Révision de l'organisation du travail
<p>Secteur d'activité</p>	<p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Climat de travail sain</p> <p>4. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Climat de travail sain</p> <p>5. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>5 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>3. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. proximité Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Avantages sociaux</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Avantages sociaux</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Mais très peu; cherche gens du milieu.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Réputation de l'entreprise Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>4. Réputation de l'entreprise Avantages sociaux Climat de travail sain</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pour quoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>3. Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Rémunération compétitive Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Leadership de la direction Avantages sociaux</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Communication et participation des employés aux décisions Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Rémunération compétitive Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Innover dans les façons de recruter (réseautage)</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros haute technologie (41b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Caractéristiques de l'emploi Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Leadership de la direction Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>5. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Climat de travail sain Leadership de la direction</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive 3. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive 5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Sécurité d'emploi Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Sécurité d'emploi 7. Non 9. Non 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>12 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Climat de travail sain 3. Climat de travail sain 4. Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance 5. Caractéristiques de l'emploi Sécurité d'emploi Climat de travail sain 6. Caractéristiques de l'emploi Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement 7. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>6. Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Entrevue avec le salarié qui quitte. Discussion avec ceux en cours de mandat.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Axer sur les avantages sociaux, la conciliation travail/famille, les avantages de l'emploi. Vendre l'organisation au lieu de simplement montrer qu'on cherche un nouvel employé.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - syndicats (81)</p>
	<p>15 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Climat de travail sain</p> <p>3. Climat de travail sain Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Climat de travail sain</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Possibilités d'avancement Leadership de la direction</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>100 à 500 employés (37 répondants)</p> <p>17 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Caractéristiques de l'emploi</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Une plus grande emphase sera mise sur le marketing RH (interne et externe) et une plus grande utilisation des réseaux sociaux. Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Réputation de l'entreprise Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Réputation de l'entreprise Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Recrutement : nous analysons l'utilisation de moyens différents de recrutement comme les réseaux sociaux. Fidélisation : nous travaillons présentement sur une nouvelle structure de salaires afin d'être plus représentatif du marché.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>19 -</p> <p>1. Non</p> <p>3. Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Climat de travail sain Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Caractéristiques de l'emploi Leadership de la direction</p> <p>7. Non</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>20 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise 3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise 4. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance 6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance 7. Non 9. Je ne sais pas 10. Je ne sais pas
<p>Secteur d'activité</p>		<p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de reconnaissance</p> <p>4. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Communication et participation des employés aux décisions Possibilités d'avancement</p> <p>6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>
	<p>22 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Activités tel que massage sur chaise, lunch communautaire, dîner rencontre avec consultants variés, etc. Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Avantages sociaux</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Climat de travail sain Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>3. Climat de travail sain Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>4. Avantages sociaux Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>6. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Domaine et produits intéressants Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Génération Y Web 2.0</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement</p> <p>4. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>5. Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Rémunération compétitive Sécurité d'emploi Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Climat de travail sain Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>4. Climat de travail sain Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>10. À la question 9) oui, il est difficile d'attirer les candidats, sauf que nous réussissons à les conserver. Question 10) nous sommes continuellement à l'affût et à la recherche de nouvelles méthodes et pratiques de recrutement.</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers, location et bail (53)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Programme de bonification</p> <p>6. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Caractéristiques de l'emploi Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>3. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Possibilités d'avancement Climat de travail sain Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive pour les employés d'usine seulement.</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Communication et participation des employés aux décisions Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Climat de travail sain</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Entrevue de départ</p> <p>9. Oui</p> <p>10. On veut mettre en place des programmes pour fidéliser les employés comme par exemple le travail à distance, le système de covoiturage, une assurance court terme maison, etc.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>4. Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Communication et participation des employés aux décisions Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>6. Caractéristiques de l'emploi Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. En améliorant notre visibilité auprès des étudiants afin de mieux nous faire connaître.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Programme de rétention de main-d'oeuvre pour les employés à temps partiel</p> <p>3. Remboursement du transport en commun</p> <p>4. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Remboursement du transport en commun</p> <p>5. Programme de rétention pour les temps partiel lors du retour à l'école (remboursement du transport en commun à l'automne, une semaine de congé sans solde au choix du travailleur, tirage en janvier pour les employés restés chez nous de septembre à décembre). Possibilités d'avancement Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Possibilités d'avancement Climat de travail sain Remboursement du transport en commun</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>3. Climat de travail sain Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de reconnaissance</p> <p>4. Climat de travail sain Avantages sociaux Sécurité d'emploi</p> <p>5. Climat de travail sain Rémunération compétitive Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance</p> <p>6. Climat de travail sain Rémunération compétitive Possibilités d'avancement</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. à améliorer</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>33 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain 3. Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain 4. Rémunération compétitive Sécurité d'emploi Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Programme d'accueil et d'intégration Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions 6. Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain 7. Non 9. Oui
<p>Secteur d'activité</p>		<p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Bonus au rendement Avantages sociaux Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 3. Bonus au rendement Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 4. Pratiques de reconnaissance Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement 5. Programme d'accueil et d'intégration 6. Climat de travail sain Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance 7. Oui 8. Entrevue de départ 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Réputation de l'entreprise 3. Rémunération compétitive 4. Sécurité d'emploi Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Sécurité d'emploi Climat de travail sain Communication et participation des employés aux décisions 6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions Leadership de la direction 7. Oui 8. Nous ne le mesurons qu'à l'entrevue de départ et non en cours d'emploi. 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pour quoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>37 -</p> <p>1. Non</p> <p>4. Caractéristiques de l'emploi</p> <p>6. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Caractéristiques de l'emploi Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Avantages sociaux Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Leadership de la direction Pratiques de reconnaissance</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Non</p> <p>10. Elle évoluera vers une conscientisation de tous les joueurs à l'importance du réseautage afin d'identifier les meilleurs potentiels.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Climat de travail sain Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Rémunération compétitive Pratiques de reconnaissance Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Rémunération compétitive Climat de travail sain Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Rémunération compétitive Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>40 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Pratiques de formation et de développement Rémunération compétitive</p> <p>3. Rémunération compétitive</p> <p>4. Pratiques de reconnaissance Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Rémunération compétitive Climat de travail sain</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>42 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Climat de travail sain Communication et participation des employés aux décisions Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction</p> <p>6. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p style="text-align: center;">43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Pratiques de reconnaissance Possibilités d'avancement 3. Pratiques de reconnaissance Possibilités d'avancement 4. Pratiques de reconnaissance Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement 5. Programme d'accueil et d'intégration Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance 6. Pratiques de reconnaissance Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement 7. Non 8. Nous ne le mesurons pas. 9. Oui 10. Plus utiliser les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, etc.) <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou for melles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise Possibilités d'avancement Climat de travail sain</p> <p>4. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Climat de travail sain</p> <p>5. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignements/gestion (61)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>45 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive</p> <p>3. Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Possibilités d'avancement Caractéristiques de l'emploi organisation en fort développement</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Communication et participation des employés aux décisions Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Non</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p style="text-align: center;">46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 3. Avantages sociaux Climat de travail sain 4. Rémunération compétitive Avantages sociaux 5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 6. Rémunération compétitive Avantages sociaux Caractéristiques de l'emploi 7. Non 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">47 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Réputation de l'entreprise 3. Réputation de l'entreprise 4. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Programme d'accueil et d'intégration 6. Leadership de la direction Rémunération compétitive Pratiques de reconnaissance 7. Non 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise Programme de santé</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Programme de santé Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Climat de travail sain</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Leadership de la direction Sécurité d'emploi Climat de travail sain</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Il faut s'adapter avec le marché de l'emploi. Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Climat de travail sain</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Rémunération compétitive Programme d'accueil et d'intégration Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction</p> <p>6. Pratiques de reconnaissance Avantages sociaux Possibilités d'avancement</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Définir un positionnement clair à titre d'employeur. Alignement des politiques et pratiques de fidélisation afin d'assurer la cohérence avec l'image employeur (positionnement) que nous voulons véhiculer. Proposer une approche plus marketing dans nos offres d'emplois. Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>
	<p>51 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Rémunération compétitive Climat de travail sain Avantages sociaux</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Programme d'accueil et d'intégration Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage par une firme externe et entrevue après trois mois et au départ.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Améliorer les défis pour les jeunes travailleurs, conciliation travail/famille et formation/développement.</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>53 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Visibilité de l'entreprise Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise 3. Visibilité de l'entreprise Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise 4. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi 5. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi 6. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 7. Non 9. Oui 10. Nous axons sur la visibilité de l'entreprise et nos produits. Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)
Secteur d'activité	501 à 1000 employés (9 répondants)
	<p>54 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement 3. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement 4. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance 5. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Programme d'accueil et d'intégration 6. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 7. Oui 8. Sondage maison et entrevue de départ. 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Réputation de l'entreprise Avantages sociaux Caractéristiques de l'emploi</p> <p>3. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux</p> <p>5. Caractéristiques de l'emploi Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>56 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement</p> <p>3. Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Avantages sociaux Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Malheureusement, surtout lors des rencontres de départ!</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Mais seulement lorsque la direction subira le contrecoup/prendra davantage conscience du problème de manque de bons candidats et de la perte de leurs stars à la compétition: ça s'accroît...</p> <p>Secteur d'activité : Sans emploi</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>57 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Climat de travail sain 3. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain 4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Sécurité d'emploi Climat de travail sain 5. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Avantages sociaux Sécurité d'emploi 6. Possibilités d'avancement Rémunération compétitive Avantages sociaux 7. Non 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>		

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux Climat de travail sain Réputation de l'entreprise Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Communication et participation des employés aux décisions Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Rémunération compétitive</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Firme externe spécialisée en sondage (non relié à un concours)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Rémunération compétitive Avantages sociaux Caractéristiques de l'emploi</p> <p>5. Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Possibilités d'avancement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? 	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Réputation de l'entreprise 4. Rémunération compétitive Climat de travail sain Réputation de l'entreprise 5. Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Programme d'accueil et d'intégration 6. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 7. Oui 8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.) 9. Oui 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 5. Programme d'accueil et d'intégration 6. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 7. Non 9. Non 10. Je ne sais pas <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>4. Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Pratiques de reconnaissance Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1001 à 5000 employés (7 répondants)</p> <p>63 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>3. Rémunération compétitive Avantages sociaux Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Avantages sociaux Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Leadership de la direction Avantages sociaux Climat de travail sain</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Avantages sociaux Climat de travail sain</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage réalisé par la firme Optimum Mobilisation.</p> <p>9. Non</p> <p>10. Nous voulons avoir une approche davantage axée sur le marketing afin d'attirer et de fidéliser le personnel.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>64 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Rémunération compétitive Réputation de l'entreprise Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi</p> <p>4. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Communication et participation des employés aux décisions Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Stratégie plus ciblée, aller davantage vers les personnes ne cherchant pas nécessairement un emploi. Analyse de la possibilité d'utiliser les médias sociaux.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Sécurité d'emploi Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain</p> <p>5. Sécurité d'emploi Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Sécurité d'emploi Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>
	<p>66 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>3. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement</p> <p>4. Caractéristiques de l'emploi Rémunération compétitive Pratiques de formation et de développement</p> <p>5. Climat de travail sain Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Leadership de la direction</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise Avantages sociaux</p> <p>3. Sécurité d'emploi Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise Avantages sociaux</p> <p>4. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration Avantages sociaux Sécurité d'emploi Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Leadership de la direction Communication et participation des employés aux décisions</p> <p>6. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Climat de travail sain</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Pratiques de formation et de développement Rémunération compétitive Possibilités d'avancement</p> <p>5. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi Leadership de la direction Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Leadership de la direction</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur?</p> <p>2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur?</p> <p>3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre?</p> <p>4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation?</p> <p>5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre?</p> <p>6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation?</p> <p>7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent?</p> <p>8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation?</p> <p>9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation?</p> <p>10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>3. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Possibilités d'avancement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>4. Avantages sociaux Sécurité d'emploi Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>5. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)</p> <p>6. Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Sondage maison</p> <p>9. Non</p> <p>10. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
5001 employés et plus (2 répondants)	
	<p>70 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Rémunération compétitive Possibilités d'avancement Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>4. Rémunération compétitive Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Réputation de l'entreprise</p> <p>5. Programme d'accueil et d'intégration</p> <p>6. Possibilités d'avancement Leadership de la direction Défis au travail</p> <p>7. Non</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? <p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain 3. Réputation de l'entreprise Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Climat de travail sain Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi 4. Réputation de l'entreprise Pratiques de formation et de développement Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) 5. Programme d'accueil et d'intégration Rémunération compétitive Avantages sociaux Possibilités d'avancement Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Caractéristiques de l'emploi 6. Climat de travail sain Pratiques de formation et de développement Pratiques de reconnaissance 7. Oui 8. Sondage conduit par une firme externe (Défi Meilleurs Employeurs, Employeur de choix, etc.) 9. Oui 10. Concilier les pratiques avec la diversité présente dans l'organisation. Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)
Pas de réponses (3 répondants)	
	<p>72 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Réputation de l'entreprise Climat de travail sain 4. Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.) Avantages sociaux Pratiques de formation et de développement

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre organisation prend-elle des mesures concrètes ou formelles pour se distinguer en tant qu'employeur? 2. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour se distinguer comme employeur? 3. Parmi ces mesures, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour attirer la main-d'oeuvre? 4. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour attirer des candidats dans votre organisation? 5. Parmi les mesures suivantes, quelles sont celles que votre organisation a mises en place pour fidéliser la main-d'oeuvre? 	<p>73 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Rémunération compétitive Avantages sociaux Pratiques de reconnaissance Réputation de l'entreprise 3. Rémunération compétitive Avantages sociaux 4. Rémunération compétitive Sécurité d'emploi Conciliation travail/vie personnelle (heures flexibles, télétravail, etc.)
<ol style="list-style-type: none"> 6. Quelles sont les trois mesures qui vous semblent les plus efficaces pour fidéliser les employés à votre organisation? 7. Mesurez-vous le sentiment d'appartenance et de fidélisation de vos employés afin de savoir notamment pourquoi les employés entrent dans votre organisation ou la quittent? 8. Si vous avez répondu oui, de quelle façon mesurez-vous ce sentiment d'appartenance et de fidélisation? 9. A votre avis, est-il de plus en plus difficile d'attirer des candidats et de conserver les employés dans votre organisation? 10. Face aux enjeux d'attraction et de fidélisation, votre stratégie de recrutement changera-t-elle au cours des deux prochaines années? <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Climat de travail sain 3. Possibilités d'avancement Avantages sociaux 4. Sécurité d'emploi Rémunération compétitive Avantages sociaux