

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne la gestion de la carrière. Voici un aperçu des questions posées :

- En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?
- Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?
- Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?
- Etc.

Nombre de répondants : 101

Cet appel à tous a été fait entre le 26 janvier et le 4 février 2010.



Note de l'éditeur

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 avril 2010.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Résumé

Faits saillants

- Une grande majorité des répondants (81,19 %) croient devoir contribuer au développement de la carrière de leurs employés.
- Plus des deux tiers (69,39 %) des répondants estiment être en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'entreprise.
- En matière de gestion de carrière, plus du tiers (37,62 %) des répondants dispose d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?

Oui	82	81,19 %
Non	1	0,99 %
Seulement au début de la carrière	1	0,99 %
Seulement pour les employés à fort potentiel	14	13,86 %
Autre (précisez)	3	2,97 %
Nombre de répondants	101	

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

2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?

Oui	38	37,62 %
Non	55	54,46 %
Autre (précisez)	8	7,92 %
Nombre de répondants	101	

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

3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?

Formation continue	56	26,54 %
Groupe de discussion	9	4,27 %
Séminaire	20	9,48 %
Parrainage	16	7,58 %
Mentorat	16	7,58 %
<i>Coaching</i>	34	16,11 %
Formation en ligne (<i>e-learning</i>)	20	9,48 %
Contacts et échanges avec collègues	30	14,22 %
Autre (précisez)	10	4,74 %
Nombre de répondants	211	

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

4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?

La relation avec le supérieur immédiat	61	12,73 %
L'expérience acquise	43	8,98 %
Le climat de travail	40	8,35 %
Les aspirations professionnelles	70	14,61 %
L'évaluation du rendement	37	7,72 %
Le sentiment d'appartenance	40	8,35 %
La confiance en soi	41	8,56 %
Les possibilités de promotion	69	14,41 %
Les défis professionnels	75	15,66 %
Autre (précisez)	3	0,63 %
Nombre de répondants	479	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?

Promotion	70	20,83 %
Création d'un nouveau poste	50	14,88 %
Mouvement latéral	55	16,37 %
Création d'un projet	36	10,71 %
Affichage interne	72	21,43 %
Affichage externe	47	13,99 %
Autre (précisez)	6	1,79 %
Nombre de répondants	336	

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

6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?

Oui	68	69,39 %
Non	16	16,33 %
Je ne sais pas	14	14,28 %
Nombre de répondants	98	

7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?

Oui	19	19,19 %
Non	20	20,20 %
Cela dépend de la relation avec l'employé	38	38,39 %
Cela dépend de la fonction occupée	22	22,22 %
Nombre de répondants	99	

8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?

Moins de 1 %	11	11,11 %
De 1 % à 5 %	21	21,21 %
De 5 % à 10 %	25	25,26 %
De 10 % 25 %	16	16,16 %
Plus de 25 %	16	16,16 %
Je ne sais pas	10	10,10 %
Nombre de répondants	99	

9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?

Oui	49	49,00 %
Non	30	30,00 %
Je ne sais pas	19	19,00 %
Autre (précisez)	2	2,00 %
Nombre de répondants	100	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?

Oui	17	17,17 %
Non	75	75,76 %
Autre (précisez)	7	7,07 %
Nombre de répondants	99	

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

11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?

Moins d'un an	7	28,00 %
De 1 à 3 ans	12	48,00 %
De 4 à 5 ans	0	0,00 %
Plus de 5 ans	1	4,00 %
Autre (précisez)	5	20,00 %
Nombre de répondants	25	

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

12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation?

La formation	12	7,95 %
Les objectifs de carrière	11	7,28 %
L'intérêt à voyager	7	4,64 %
L'expérience de la gestion de projets	6	3,97 %
Le résultat de l'évaluation du rendement	7	4,63 %
Les connaissances linguistiques	10	6,62 %
La connaissance du pays d'accueil (culture, coutumes, langues, etc.)	3	1,99 %
La nature de la fonction	16	10,60 %
La complexité du mandat	13	8,61 %
La durée du mandat	6	3,97 %
Les réalisations professionnelles	12	7,95 %
Le leadership	13	8,61 %
La capacité d'adaptation	10	6,62 %
Le sens de l'initiative	8	5,30 %
La situation familiale de l'employé	8	5,30 %
Les objectifs de carrière	8	5,30 %
Autre (précisez)	1	0,66 %
Nombre de répondants	151	

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

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	27	27,55 %
101 à 500 employés	37	37,77 %
501 à 1000 employés	12	12,24 %
1001 à 5000 employés	10	10,20 %
5001 employés et plus	12	12,24 %
Nombre de répondants	98	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	2	2,04 %
Commerce de détail (44-45)	5	5,10 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	1	1,02 %
Construction (23)	1	1,02 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	1	1,02 %
Transport et entreposage (48-49)	3	3,06 %
Services publics (22)	6	6,12 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	2	2,04 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	2	2,04 %
Administrations publiques - fédérales (91)	1	1,02 %
Administrations publiques - municipales (91b)	3	3,06 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	2	2,04 %
Administrations publiques - sociétés d'État (91c)	2	2,04 %
Fabrication autres (31-33)	11	11,23 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	4	4,08 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	1	1,02 %
Arts, spectacles et loisirs	3	3,06 %
Autres services - associations (81a)	4	4,08 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	7	7,15 %
Commerce de gros autres (41)	5	5,10 %
Finance et assurances (52)	6	6,12 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	1,02 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	0	0,00 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	1	1,02 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	1	1,02 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	1	1,02 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	1,02 %
Services professionnels - autres services (54b)	8	8,17 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	0	0,00 %
Services professionnels - services conseils (54)	9	9,19 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	1	1,02 %
Sans objet	3	3,06 %
Nombre de répondants	98	

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p>	<p>Moins de 100 employés (27 répondants)</p> <p>1 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Formation continue; séminaire; <i>coaching</i>; <i>lunch and Learn</i> avec collègues incluant fournisseurs externes La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe. Oui Oui De 1 % à 5 % Non Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>2 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Mentorat; formation continue Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les possibilités de promotion. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne. Oui Cela dépend de la relation avec l'employé De 5 % à 10 % Oui <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Plus orienté plan de relève, donc plan de développement de certaines compétences. Formation continue; groupe de discussion; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues. L'expérience acquis; les défis professionnels. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage externe. Oui Cela dépend de la fonction occupée Plus de 25 % Non Non <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise</p>	<p>4 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. L'expérience acquise; les défis professionnels.</p> <p>5. Création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p>	<p>5 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels.</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration (72)</p>
<p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; parrainage; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; la confiance en soi</p> <p>5. Mouvement latéral; affichage interne; affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Stratégie oui, mais pas de politique formelle</p> <p>3. Formation continue; séminaire; formation en ligne (<i>e-learning</i>)</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement</p> <p>5. Création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; promotion</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <hr/> <p>8 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le sentiment d'appartenance; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>9 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. La présence de la nouvelle génération amène une révision des façons de faire relatives à la gestion de la carrière.</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue</p> <p>4. Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi</p> <p>5. Création d'un projet</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Groupe de discussion; séminaire; mentorat; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues; formation continue</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les défis professionnels</p> <p>5. Mouvement latéral; création d'un projet</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les défis professionnels; l'évaluation du rendement; les possibilités de promotion</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p> <p>1. Seulement au début de la carrière</p> <p>2. Non</p> <p>4. La confiance en soi; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise</p> <p>5. Création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Étant donné la taille de nos cabinets (1 proprio + 2 employés), il n'y a pas de politique écrite; mais en pratique, la dimension gestion et développement de la carrière est sérieusement traitée lors de l'appréciation annuelle de la performance et au quotidien, lors d'une éventualité de participation à des formations publiques et/ou perfectionnement.</p> <p>3. Formation continue; séminaire; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues; poursuite d'études universitaires;</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les défis professionnels</p> <p>5. Création d'un projet; ajout de responsabilités et/ou de créneau; jumelage et participation à des interventions avec le conseiller SR</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>15 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les aspirations professionnelles; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>16 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue</p> <p>4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion</p> <p>5. Création d'un nouveau poste; mouvement latéral</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p>	<p>17 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Création d'un projet; promotion</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers, location et bail (53)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p>	<p>18 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; séminaire; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. L'expérience acquise; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Le climat de travail; la relation avec le supérieur immédiat</p> <p>5. Affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>20 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; groupe de discussion; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; l'évaluation du rendement; la confiance en soi</p> <p>5. Création d'un projet</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p>	<p>21 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>4. Le sentiment d'appartenance; la relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail</p> <p>5. Création d'un projet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; <i>coaching</i>; Formation en ligne (<i>e-learning</i>); Contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
	<p>23 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. Les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Mouvement latéral</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs - services d'emploi (56)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; parrainage; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues 4. Les possibilités de promotion; l'évaluation du rendement 5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; affichage interne 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 1 % à 5 % 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros pharmaceutique (41a)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p>	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Non 4. La confiance en soi 5. Création d'un projet 6. Je ne sais pas 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. Je ne sais pas 9. Je ne sais pas 10. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Formation continue; mentorat; contacts et échanges avec collègues 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; les défis professionnels 5. Augmentation des défis professionnels par la gestion de projets de plus grande envergure, la coordination d'un plus grand nombre de ressources ainsi que la nature stratégique des projets. 6. Je ne sais pas 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Non 4. Le sentiment d'appartenance; les défis professionnels 5. Affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste 6. Je ne sais pas 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. Je ne sais pas 9. Je ne sais pas 10. Non <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?	101 à 500 employés (37 répondants)
2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?	28 -
3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?	1. Oui 2. Non 4. Les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; ILes défis professionnels 5. Promotion; affichage interne; affichage externe 6. Oui 7. Oui 8. De 5 % à 10 % 9. Oui 10. Non
4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?	
5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?	
6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?	Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)
7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?	29 -
8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?	1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; <i>coaching</i> ; contacts et échanges avec collègues 4. Les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; les défis professionnels 5. Affichage interne 6. Oui 7. Oui 8. De 1 % à 5 % 9. Non 10. Non
9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?	
10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?	
11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?	Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)
12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation	
Secteur d'activité	30 -
	1. Oui 2. Oui 3. Contacts et échanges avec collègues; formation continue; parrainage; <i>coaching</i> ; formation en ligne (<i>e-learning</i>) 4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion 5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. Plus de 25 % 9. Non 10. Oui 11. Nous offrons le congé sans solde, mais personne ne s'en prévaut. Secteur d'activité : Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p>	<p>31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Non 3. Formation continue; parrainage; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues 4. Les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; le sentiment d'appartenance 5. Affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet 6. Je ne sais pas 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. Je ne sais pas 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; séminaire; parrainage; mentorat; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>) 4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; les défis professionnels; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion 5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 10 % 25 % 9. Non 10. Oui 11. Plus de 5 ans 12. L'intérêt à voyager; la nature de la fonction; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative; les objectifs de carrière <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Formation continue; séminaire; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues 4. L'expérience acquise; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels; meilleure rémunération 5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affectation temporaire - remplacement; affichage interne 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions		Répondants
1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés? 2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière? 3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences? 4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel? 5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise	34 -	1. Oui 2. Non 3. Formation continue; parrainage 4. Les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; les défis professionnels 5. Création d'un nouveau poste; affichage externe 6. Non 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 5 % à 10 % 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)
6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation? 7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés? 8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel? 9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière? 10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger? 11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation? 12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation Secteur d'activité	35 -	1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Oui 3. Formation continue; contacts et échanges avec collègues 4. Les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels 5. Promotion; création d'un nouveau poste; création d'un projet; affichage interne; affichage externe 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. Plus de 25 % 9. Je ne sais pas 10. Oui 11. De 1 à 3 ans 12. L'intérêt à voyager; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la capacité d'adaptation; la situation familiale de l'employé Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)
	36 -	1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Non 4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels. 5. Mouvement latéral; affichage interne; affichage externe. 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. Moins de 1 % 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

Questions	Répondants	
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p>	<p>37 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; séminaire; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. L'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; les connaissances linguistiques; les objectifs de carrière; la formation; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative; la situation familiale de l'employé</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>
<p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; création d'un projet; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>
	<p>39 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; la confiance en soi; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage interne</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui, pour de très courts séjours. 10 à 15 jours de une à deux fois par année; projet de 3 ans au plus.</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. La formation; le leadership</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignements/gestion (61)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés? 2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière? 3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences? 4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel? 5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise? 6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation? 7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés? 8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel? 	40 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels 5. Création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 5 % à 10 % 9. Non 10. Quelques-uns seulement sont privilégiés (choix par le président). 11. Moins d'un an 12. La formation; l'expérience de la gestion de projets; les connaissances linguistiques; la connaissance du pays d'accueil (culture, coutumes, langues, etc.); la complexité du mandat; les réalisations professionnelles
<ol style="list-style-type: none"> 9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière? 10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger? 11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation? 12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation <p>Secteur d'activité</p>	41 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation en ligne (<i>e-learning</i>); formation continue; séminaire; parrainage; <i>coaching</i> 4. Le désir de réussir, de se réaliser; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels 5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 1 % à 5 % 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>
	42 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les défis professionnels; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion 5. Affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste; création d'un projet 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 5 % à 10 % 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>43 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; mentorat</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion</p> <p>5. Mouvement latéral; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Pas dans notre organisation, car nous sommes des femmes à 95 %.</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Contacts et échanges avec collègues; formation continue</p> <p>4. Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
	<p>45 -</p> <p>1. Oui et non, cela dépendra des besoins de l'entreprise</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les défis professionnels; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage externe; promotion; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p>	<p>46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Non Formation continue; groupe de discussion; séminaire; parrainage; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues L'expérience acquise; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion Promotion; création d'un projet; affichage interne; affichage externe Oui Cela dépend de la fonction occupée Moins de 1 % Je ne sais pas Non À l'intérieur de la province uniquement. Sinon, uniquement lors d'un événement international. <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Seulement pour ceux qui ont un potentiel et qui démontrent une motivation dans ce sens. Oui Mentorat; plan de formation La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; la confiance en soi; les possibilités de promotion Mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; mentorat Non Cela dépend de la relation avec l'employé Je ne sais pas Je ne sais pas Non <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
	<p>48 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Séminaire; mentorat; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues L'expérience acquise; les aspirations professionnelles; les défis professionnels; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne Oui Cela dépend de la relation avec l'employé Je ne sais pas Non Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Formation continue; groupe de discussion; <i>coaching</i> L'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion; les défis professionnels Affichage interne; affichage externe; promotion; mouvement latéral; création d'un projet Oui Cela dépend de la relation avec l'employé Plus de 25 % Non Non <p>Secteur d'activité : Autres services - associations (81a)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Formation continue; <i>coaching</i>; parrainage Les possibilités de promotion; la relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; la confiance en soi Affichage interne; promotion; mouvement latéral Oui Oui Moins de 1 % Oui Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Seulement pour les employés à fort potentiel Oui Formation en ligne (<i>e-learning</i>); formation continue; séminaire <i>Coaching</i> (que pour les hauts potentiels), quelques formations en ligne mais très peu, car dépend des sujets disponibles sur le marché versus nos besoins. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; les possibilités de promotion; les défis professionnels Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne Oui Cela dépend de la relation avec l'employé De 1 % à 5 % Non Dans quelques rares occasions De 1 à 3 ans Le résultat de l'évaluation du rendement; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; la complexité du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative; la situation familiale de l'employé <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>52 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Politique de relève des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs.</p> <p>3. <i>Coaching</i>; formation continue; parrainage; mentorat</p> <p>4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage interne; création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; la formation; les objectifs de carrière; l'intérêt à voyager; le résultat de l'évaluation du rendement; les réalisations professionnelles; le leadership; le sens de l'initiative; la situation familiale de l'employé</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>
	<p>54 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. Les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; la confiance en soi; les défis professionnels</p> <p>L'employé lui-même demeure le premier responsable de la gestion de sa carrière. Le développement professionnel étant un levier de planification de la relève et de mobilisation important, l'organisation doit soutenir l'employé dans son cheminement.</p> <p>5. Affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise</p>	<p>55 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. L'expérience acquise; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p>	<p>56 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>
<p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. L'expérience acquise; les défis professionnels; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>12. L'expérience de la gestion de projets; le résultat de l'évaluation du rendement; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Formation continue; mentorat; <i>coaching</i> Les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels Promotion; affichage interne; affichage externe Oui Cela dépend de la relation avec l'employé De 5 % à 10 % Non Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Non Non Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion Affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste Oui Cela dépend de la relation avec l'employé De 10 % 25 % Je ne sais pas Non <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Un plan individuel de formation et développement est présenté et discuté avec chaque employé et son superviseur. Nous avons une politique qui définit que les opportunités de progression sur des ouvertures de postes sont offertes aux employés. Formation en ligne (<i>e-learning</i>); formation continue; séminaire; <i>coaching</i> La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les possibilités de promotion Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; affichage interne Oui Non De 1 % à 5 % Non Le travail à l'étranger peut se faire si l'employé accepte un transfert à une autre division du groupe. <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>61 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les défis professionnels; les possibilités de promotion</p> <p>5. Création d'un projet; promotion</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Contacts et échanges avec collègues; formation continue</p> <p>4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p>	<p>64 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les défis professionnels; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; les possibilités de promotion</p> <p>5. Mouvement latéral; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
<p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>501 à 1000 employés (12 répondants)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; mentorat; formation en ligne (<i>e-learning</i>); plans de développement individuels</p> <p>4. Le climat de travail; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. La formation; les objectifs de carrière; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; le leadership</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>
	<p>66 -</p> <p>1. Oui, mais surtout au niveau des besoins de relève interne. Nous axons nos formations sur le développement des compétences pour les cadres et le développement des employés au niveau de leurs possibilités de promotion ou de perfectionnement.</p> <p>2. Oui, au niveau des employés et en révision pour les cadres avec un ajout sous forme de plan de relève des cadres.</p> <p>3. Formation continue; parrainage; formations professionnelles extérieures.</p> <p>4. L'expérience acquise; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Création d'un nouveau poste; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. Les objectifs de carrière; l'expérience de la gestion de projets</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - provinciales (91a)</p> <hr/> <p>68 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous voulons le faire au cours des prochaines années.</p> <p>4. Le climat de travail; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)</p> <hr/> <p>69 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les défis professionnels; la relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>70 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; création d'un projet; affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>12. La formation; la nature de la fonction; la complexité du mandat</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction (23)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; mouvement latéral; création d'un projet</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Oui, mais c'est très rare et compliqué.</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; l'intérêt à voyager</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p>	<p>73 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; séminaire</p> <p>4. Les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage externe; mouvement latéral; affichage interne; promotion</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. La formation; les objectifs de carrière; le résultat de l'évaluation du rendement; la situation familiale de l'employé; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; les réalisations professionnelles</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
<p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Formation continue; parrainage</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. La formation; l'intérêt à voyager; la nature de la fonction</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>
	<p>75 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Le climat de travail; la relation avec le supérieur immédiat</p> <p>5. Affichage externe; promotion</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p>	<p>76 -</p> <p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. Moins de 1 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; l'expérience de la gestion de projets; la connaissance du pays d'accueil (culture, coutumes, langues, etc.); la situation familiale de l'employé; les objectifs de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>1001 à 5000 employés (10 répondants)</p>
<p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; séminaire; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les défis professionnels; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage interne; promotion; création d'un projet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Sans emploi</p>
	<p>78 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les aspirations professionnelles</p> <p>5. Affichage interne</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Plus de 25 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p>	<p>79 -</p>	<p>1. Seulement pour les employés à fort potentiel</p> <p>2. Non</p> <p>3. Aucune activité n'est mise en place. Nous communiquons le message que c'est l'employé qui est responsable de son employabilité. Toutefois, au début 2010, l'organisation a décidé de se pencher sur la question et prévoit un plan d'action.</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; les objectifs de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage interne; affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>81 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. Les défis professionnels; l'expérience acquise; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne</p> <p>6. Je ne sais pas</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. Je ne sais pas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p>	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Formation en ligne (<i>e-learning</i>); formation continue 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion 5. Affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne 6. Je ne sais pas 7. Non 8. De 5 % à 10 % 9. Je ne sais pas 10. Non <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
<p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p>	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 6. Oui 7. Non 8. Moins de 1 % 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
<p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; le sentiment d'appartenance 5. Affichage externe; promotion; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne 6. Non 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 5 % à 10 % 9. Je ne sais pas 10. Non <p>Secteur d'activité : Services publics (22)</p>
	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. En préparation 3. Formation continue; groupe de discussion; parrainage; <i>coaching</i>; contacts et échanges avec collègues 4. La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; les possibilités de promotion 5. Promotion; mouvement latéral 6. Oui 7. Oui 8. De 5 % à 10 % 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation en ligne (<i>e-learning</i>); groupe de discussion; <i>coaching</i></p> <p>4. L'expérience acquise; les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Cela dépend de la relation avec l'employé</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. Les objectifs de carrière; la complexité du mandat; les connaissances linguistiques; la connaissance du pays d'accueil (culture, coutumes, langues, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Ne s'applique pas</p> <p>5001 employés et plus (12 répondants)</p> <p>87 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Contacts et échanges avec collègues; formation continue; mentorat; formation en ligne (<i>e-learning</i>)</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les défis professionnels; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles</p> <p>5. Promotion; création d'un nouveau poste; création d'un projet; affichage interne; affichage externe</p> <p>Programme de gradués (18 mois de formation dans tous les départements de l'entreprise pertinents au poste final), avec affectation garantie à la fin des 18 mois de rotation.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cela dépend de la fonction occupée</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Non</p> <p>10. Au Canada, oui, mais aucune filiale à l'étranger.</p> <p>11. De 1 à 3 ans</p> <p>12. Les objectifs de carrière; la formation; les objectifs de carrière; l'intérêt à voyager; l'expérience de la gestion de projets; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p>	<p>88 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. <i>Coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues; échanges de poste avec d'autres entreprises; formation continue; groupe de discussion; séminaire; parrainage; mentorat</p> <p>4. Les possibilités de promotion; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement</p> <p>5. Affectations intérimaires, détachements au sein d'autres ministères. Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. De 10 % 25 %</p> <p>9. Je ne sais pas</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - fédérales (91)</p>
<p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion</p> <p>5. Affichage interne</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 1 % à 5 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques - municipales (91b)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>90 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Formation continue; séminaire; parrainage; mentorat; <i>coaching</i></p> <p>4. L'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; la relation avec le supérieur immédiat; les défis professionnels</p> <p>5. Affichage interne; affichage externe; promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. De 5 % à 10 %</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Moins d'un an</p> <p>12. Le sens de l'initiative; l'intérêt à voyager; l'expérience de la gestion de projets; le résultat de l'évaluation du rendement; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; le leadership; la capacité d'adaptation</p> <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise?</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel?</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p> <p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Formation continue; <i>coaching</i>; formation en ligne (<i>e-learning</i>); contacts et échanges avec collègues La relation avec le supérieur immédiat; le climat de travail; les défis professionnels; les aspirations professionnelles; la confiance en soi Promotion; création d'un nouveau poste; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne; affichage externe Je ne sais pas Oui Plus de 25 % Je ne sais pas Oui Selon le mandat attribué; donc, cela peut être très variable. Moins d'un an à plusieurs années. La formation; les connaissances linguistiques; la nature de la fonction; la complexité du mandat; la durée du mandat; les objectifs de carrière; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; le sens de l'initiative <p>Secteur d'activité : Finance et assurances (52)</p>
<p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Oui Mentorat; <i>coaching</i> Les défis professionnels; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion. Affichage interne; promotion; mouvement latéral. Je ne sais pas Cela dépend de la fonction occupée De 5 % à 10 % Oui Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail (44-45)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>93 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Non Les aspirations professionnelles; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels Promotion; création d'un nouveau poste; affichage interne; mouvement latéral Oui Cela dépend de la relation avec l'employé Plus de 25 % Oui Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage (48-49)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés? 2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière? 3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences? 4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel? 5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise	94 - 1. Oui 2. Non 4. La relation avec le supérieur immédiat; les défis professionnels; les aspirations professionnelles; les possibilités de promotion 5. Affichage interne; promotion; mouvement latéral 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Services publics (22)
6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation? 7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés? 8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel? 9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière? 10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger? 11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation? 12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation Secteur d'activité	95 - 1. Oui 2. Oui 3. Mentorat; <i>Coaching</i> ; contacts et échanges avec collègues. 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'évaluation du rendement; la confiance en soi; les défis professionnels. 5. Mouvement latéral; promotion. 6. Oui 7. Oui 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Oui 11. De 1 à 3 ans 12. Le leadership; la situation familiale de l'employé; la formation; les objectifs de carrière; la nature de la fonction; la complexité du mandat Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	96 - 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; <i>coaching</i> ; contacts et échanges avec collègues. 4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels. 5. Promotion; mouvement latéral; création d'un projet; affichage interne. 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. De 1 % à 5 % 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<p>1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés?</p> <p>2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière?</p> <p>3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences?</p> <p>4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel?</p> <p>5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise</p> <p>6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation?</p> <p>7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés?</p> <p>8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel</p> <p>9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière?</p>	<p>97 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seulement pour les employés à fort potentiel 2. Oui 3. Formation continue Plans de développement comportant une large part de mandat en travail, assignations, projets spéciaux afin de développer les habiletés dans l'action Groupe de discussion; séminaire; mentorat. 4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; les possibilités de promotion; les défis professionnels 5. Création d'un projet; affichage interne; promotion; création d'un nouveau poste mouvement latéral. 6. Oui 7. Oui 8. Plus de 25 % 9. Je ne sais pas 10. Oui 11. De 1 à 3 ans 12. Les objectifs de carrière; la nature de la fonction; la complexité du mandat; les réalisations professionnelles; le leadership; la capacité d'adaptation; la situation familiale de l'employé. <p>Secteur d'activité : Fabrication autres (31-33)</p>
<p>10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger?</p> <p>11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation?</p> <p>12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue Fait partie des objectifs discutés avec le manager en <i>one-on-one</i> mensuellement et/ou annuellement selon le besoin 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels. 5. Affichage interne 6. Oui 7. Cela dépend de la relation avec l'employé 8. Moins de 1 % 9. Non 10. Oui 11. Je ne sais pas 12. La capacité d'adaptation; la formation; le résultat de l'évaluation du rendement; la nature de la fonction; les réalisations professionnelles. <p>Secteur d'activité : Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
<p>Pas de réponse (3 répondants)</p>	
	<p>99 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; séminaire; <i>Coaching</i> 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'expérience acquise; le climat de travail; les aspirations professionnelles; l'évaluation du rendement; le sentiment d'appartenance; la confiance en soi; les possibilités de promotion; les défis professionnels.

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. En tant qu'employeur, croyez-vous devoir contribuer au développement de la carrière de vos employés? 2. Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie précise ou d'une politique clairement établie en matière de gestion de carrière? 3. Si oui, quelles sont les activités mises en place afin de permettre aux employés de développer leurs compétences? 4. Dans votre organisation, parmi les facteurs ci-dessous, quels sont ceux qui contribuent selon vous à motiver les employés à prendre en main leur cheminement professionnel? 5. De quelle façon offrez-vous les opportunités d'emploi dans votre entreprise? 6. Êtes-vous en mesure de savoir si les employés connaissent les possibilités d'avancement dans l'organisation? 	100 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Formation continue; parrainage; formation en ligne (<i>e-learning</i>). 4. La relation avec le supérieur immédiat; l'évaluation du rendement; les possibilités de promotion. 5. Création d'un projet; affichage interne; affichage externe. 6. Oui 7. Oui 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Oui 11. De 1 à 3 ans 12. Les connaissances linguistiques; le résultat de l'évaluation du rendement.
<ol style="list-style-type: none"> 7. Vos gestionnaires suivent-ils de près le développement de carrière de leurs employés? 8. Selon vous, quel est le pourcentage d'employés qui sont autonomes quant à la gestion de leur développement professionnel? 9. Croyez-vous que la présence de plus en plus grande des femmes et des immigrants sur le marché du travail amène des changements quant à la façon de gérer la carrière? 10. Offrez-vous à vos employés l'opportunité d'aller travailler à l'étranger? 11. Si oui, quelle est, en moyenne, la durée de leur expatriation? 12. Quels sont les critères de sélection utilisés pour le choix des candidats à l'expatriation <p>Secteur d'activité</p>	101 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Formation continue; séminaire. 4. La relation avec le supérieur immédiat; les aspirations professionnelles; les défis professionnels; les possibilités de promotion. 5. Promotion; mouvement latéral; affichage interne. 6. Oui 7. Cela dépend de la fonction occupée 8. De 10 % 25 % 9. Oui 10. Non