

La gestion des banques de candidatures

Appel à tous Rapport des résultats

Cet appel à tous concerne la gestion des banques de candidatures dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?
- Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?
- Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?
- Etc.

Nombre de répondants : 203

Cet appel à tous a été fait entre le 8 et le 18 février 2011.



Résumé

- 86,93 % des répondants affirment que l'entreprise pour laquelle ils travaillent gère elle-même sa banque de candidatures.
- Dans 56,64 % des cas, le système de gestion des candidatures utilisé est une solution sur mesure conçue pour l'entreprise.
- Chez 30,67 % des répondants, la mise à jour de la banque de candidatures est effectuée une fois par année.

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 2011.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?

Entreprise privée	142	70,30 %
Organisme parapublic	14	6,92 %
Organisme public	31	15,35 %
OSBL	15	7,43 %
Nombre de répondants	202	

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

2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?

Oui	173	86,93 %
Non	26	13,07 %
Nombre de répondants	199	

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

3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?

Oui	65	32,50 %
Non	135	67,50 %
Nombre de répondants	200	

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

4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?

Candidatures spontanées	76	91,57 %
Candidatures recommandées	61	73,49 %
Autre (précisez)	21	25,30 %
Nombre de répondants	83	

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

5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?

Autre (précisez)	27	23,89 %
Solution clés en main	22	19,47 %
Solution sur mesure	64	56,64 %
Nombre de répondants	113	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

- 12,5 % des répondants ont dit utiliser CV Manager.
- 12,5 % des répondants ont affirmé avoir recours à Taleo.
- 12,5 % ont dit avoir adopté Njoyn.
- Et dans une proportion respective de 6,25 %, les répondants ont dit employer Bond Adapt, Deskflow, Employeur D, HireDesk, Intranet , JeRecrute.biz , Oracle Peoplesoft, RBCV, Workopolis RH enDirect, et les logiciels GRICS.

7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?

0 à 100	30	17,96 %
100 à 300	33	19,76 %
300 à 500	26	15,57 %
500 à 700	12	7,19 %
700 à 900	9	5,39 %
900 à 1100	11	6,59 %
Plus de 1100	46	27,54 %
Nombre de répondants	167	

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

8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?

Autre (précisez)	33	19,76 %
Dans un fichier Excel	28	16,77 %
Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)	103	61,67 %
Dans une base de données Access	3	1,80 %
Nombre de répondants	167	

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

9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?

Oui	58	34,73 %
Non	109	65,27 %
Nombre de répondants	167	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?

Oui	60	58,25 %
Non	43	41,75 %
Nombre de répondants	103	

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

11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?

Oui	69	41,82 %
Non	96	58,18 %
Nombre de répondants	165	

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

12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?

Oui	10	6,13 %
Non	153	93,87 %
Nombre de répondants	163	

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

15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?

Une fois par année	46	30,67 %
Deux fois par année	41	27,33 %
Trimestriellement	14	9,33 %
Une fois par mois	25	16,67 %
Autre (précisez)	24	16,00 %
Nombre de répondants	150	

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

16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?

Recruteur	79	50,97 %
Gestionnaire	20	12,90 %
Secrétaire/technicien	33	21,29 %
Autre (précisez)	23	14,84 %
Nombre de répondants	155	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?

Oui	14	8,64 %
Non	148	91,37 %
Nombre de répondants	162	

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

17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?

0 % à 10 %	68	53,97 %
10 % à 20 %	26	20,63 %
20 % à 30 %	16	12,70 %
30 % à 40 %	9	7,14 %
40 % à 50 %	3	2,38 %
Plus de 50 %	4	3,17 %
Nombre de répondants	126	

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

18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS – PAR RÉPONDANT.

- 34,48 % des répondants précisent qu'il faut créer et maintenir un contact avec les candidats potentiels.
- 29,31 % mentionnent qu'il importe d'utiliser un système efficace de classification des curriculum vitæ.
- 6,90 % affirment qu'il importe de documenter et d'annoter efficacement les candidatures.
- 6,03 % pensent qu'utiliser les banques de données déjà existantes est un moyen efficace; la même proportion des répondants mentionnent que la mise à jour de la banque de données est une procédure adéquate et 6,03 % également affirment que connaître les aptitudes, les compétences et les objectifs de carrières des candidats augmente l'efficacité du recrutement.
- 4,31 % précisent que la transmission des renseignements entre les recruteurs et le personnel concerné favorise l'efficacité en gestion des candidatures.
- 3,45 % affirment qu'il faut être en mesure de planifier les besoins présents et futurs de l'entreprise.
- 1,73 % pensent que les candidats qui pourraient représenter un atout pour l'entreprise devraient être embauchés et, pour la même proportion des répondants, cette question ne s'applique pas dans le cadre de leur travail.

19. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	45	27,61 %
101 à 500 employés	67	41,10 %
501 à 1000 employés	14	8,59 %
1001 à 5000 employés	20	12,27 %
5001 employés et plus	17	10,43 %
Nombre de répondants	163	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

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

21. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	5	3,09 %
Commerce de détail (44-45)	11	6,79 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	2	1,23 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	2	1,23 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	3	1,85 %
Transport et entreposage (48-49)	7	4,32 %
Services publics (22)	4	2,47 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	4	2,47 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	6	3,70 %
Administrations publiques - fédérales (91)	1	0,62 %
Administrations publiques - municipales (91b)	4	2,47 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	7	4,32 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	3	1,85 %
Fabrication autres (31-33)	24	14,81 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	9	4,94 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	3	1,85 %
Arts, spectacles et loisirs	6	3,70 %
Autres services - associations (81a)	0	0,00 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	3	1,85 %
Commerce de gros autres (41)	5	3,09 %
Finance et assurances (52)	15	9,26 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	0,62 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	1	0,62 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	2	1,23 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	2	1,23 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	2	1,23 %
Services professionnels - autres services (54b)	9	4,94 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	0,62 %
Services professionnels - services conseils (54)	16	9,88 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	2	1,23 %
Ne s'applique pas	4	2,47 %
Nombre de répondants	162	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

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

Questions	Répondants
	Moins de 100 employés (45 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	1 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Maintenir le contact avec eux. 21. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	2 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 7. 0 à 100 8. Dans une fiche papier par type de fonction. 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services administratifs - services d'emploi (56)
	3 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées TOUS. En lien et non en lien avec l'entreprise 5. C'est dans WORD avec le chercheur COPERNIC 7. 0 à 100 8. WORD avec recherche par COPERNIC 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Jamais 16. Gestionnaire 17. Non 17. 30 % à 40 % 18. Bien effectuer les recherches en utilisant les compétences clés. 21. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	4 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Commerce de gros autres (41)
	5 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Suivi serré. 21. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	6 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?</p> <p>3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?</p> <p>5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?</p> <p>6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?</p> <p>7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?</p> <p>8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?</p> <p>9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?</p> <p>10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?</p> <p>11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?</p> <p>12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?</p> <p>15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?</p> <p>16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?</p> <p>17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?</p> <p>17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?</p> <p>18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Candidatures spontanées Candidatures reçues via notre site internet (www.lanaudierequalifie.com), suite à la parution d'offres d'emploi ou recueillies dans des salons d'emploi. Nous entretenons une banque de plus de 3500 CV.</p> <p>5. Solution clés en main</p> <p>6. JeRecrute.biz</p> <p>7. Plus de 1100</p> <p>8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Non</p> <p>15. Une fois par mois</p> <p>16. Gestionnaire</p> <p>17. Oui</p> <p>17. 20 % à 30 %</p> <p>18. Un système d'alertes personnalisé.</p> <p>21. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>8 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>7. 0 à 100</p> <p>8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Non</p> <p>15. Lorsque nous recevons des candidatures.</p> <p>16. Directrice RH</p> <p>17. Non</p> <p>17. 0 % à 10 %</p> <p>18. Garder contact.</p> <p>21. Commerce de gros haute technologie (41b)</p> <hr/> <p>9 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées</p> <p>5. Solution clés en main</p> <p>7. 300 à 500</p> <p>8. Dans un fichier Excel</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Non</p> <p>16. Secrétaire/technicien</p> <p>17. Non</p> <p>21. Finance et assurances (52)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	10 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	11 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. 40 % à 50 % 18. Leur donner des nouvelles régulièrement. 21. Services professionnels - services conseils (54)
	12 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. C'est nous-même qui avons créé un système pour nous y retrouver. 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	13 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. interne 7. 0 à 100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Oui 17. 10 % à 20 % 21. Fabrication haute technologie (31-33b)
	14 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Les gens postulent spontanément par le site web. Un dossier de candidature est maintenu sur Excel. 7. 300 à 500 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Annoter les CV dès réception, envoyer un accusé de réception du CV et les classer en catégorie pour repérer rapidement les bons candidats dans les candidatures spontanées. 21. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	15 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dossier papier 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Conseiller en RH 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 	<p style="text-align: center;">16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Nous acceptons tous les types de candidats pour avoir un plus large éventail de travailleurs. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 30 % à 40 % 18. Faire un suivi rigoureux. 21. Services professionnels - services conseils (54)
<ol style="list-style-type: none"> 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? <p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">17 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures recommandées Aussi en réponse à des annonces sur des sites d'emploi. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	18 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Trimestriellement 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Une mise à jour périodique et, à chaque arrivée, une analyse sur-le-champ. 21. Services professionnels - autres services (54b)
	19 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Fichier Outlook 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	20 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 900 à 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Oui 17. 30 % à 40 % 18. Effectuer un suivi régulier de la base de données. 21. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	21 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Base de données qui nous permet de faire des recherches par mots clés. 7. 500 à 700 8. Base de données SQL 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Actuellement pas mise à jour 17. Oui 18. Recherche systématique par mots clés. 21. Services professionnels - services conseils (54)
10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	22 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. système maison 7. 100 à 300 8. Manuellement, par type de poste 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Effectuer un suivi régulier des candidats en banque. 21. Fabrication autres (31-33)
Secteur d'activité	23 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Les mettre dans une banque spéciale. 21. Services d'enseignements/gestion (61)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae?	24 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Non 3. Non 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Contact direct avec la personne lors de la réception du CV. 21. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae?	25 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution maison 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 18. De les rencontrer pour anticiper nos besoins. 21. Commerce de détail (44-45)
Secteur d'activité	26 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Précision du classement Courriels à jour 21. Fabrication haute technologie (31-33b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	27 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Demeurer en contact avec les candidats dans une liste d'envoi ou un rappel des postes à pourvoir. 21. Arts, spectacles et loisirs
	28 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 0 à 100 8. Outlook 9. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Conseillère 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Garder un contact avec eux tous les quatre mois. 21. Ne s'applique pas
	29 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 16. Gestionnaire 17. Non

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	30 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Système maison très peu élaboré. 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 16. Directeur r.h. 17. Non 18. Consultation avant de lancer un appel de recrutement. 21. Services professionnels - autres services (54b) <hr/> 31 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Nous n'avons pas de système de gestion des candidatures. 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication autres (31-33) <hr/> 32 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?	33 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Aucun système, on conserve les curriculum vitae pour une période de six mois 8. simplement dans un fichier ou dossier papier 9. Non 16. Aucun système en place, on ne fait que conserver les curriculum vitæ pour une période de six mois. Dossier emplois usine et emplois bureaux. 17. Non 21. Fabrication autres (31-33)
7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?	34 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	35 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. La vie d'une candidature est très courte, car le marché de travail est en constant changement. 7. 0 à 100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Exprimer aux candidats qu'ils peuvent actualiser leur CV tout le temps, c.à.d. renvoyer leur CV pour des postes similaires. 21. Sans emploi

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	36 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution clés en main 6. Adapt Bond 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Services administratifs - services d'emploi (56)
	37 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Base de données conçues spécialement pour gérer des CV 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 40 % à 50 % 18. Leur parler quelques fois dans l'année pour faire des suivis. 21. Services professionnels - services conseils (54)
	38 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 	<p>39 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dossier papier des candidatures intéressantes selon le titre d'emploi 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. De leur faire un suivi occasionnel. 21. Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>40 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Demande de mise à jour du dossier de candidature. 21. Services professionnels - autres services (54b)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées réponses aux annonces 5. Solution sur mesure 7. 900 à 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Oui 15. Une fois par mois 16. Gestionnaire 17. Oui 17. 30 % à 40 % 18. Les inviter à visiter le site régulièrement et leur envoyer un memo. 21. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?	42 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 700 à 900 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 21. Finance et assurances (52)
9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?	43 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services immobiliers, location et bail (53)
18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	44 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 30 % à 40 % 18. Un suivi spontané. 21. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	45 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Arts, spectacles et loisirs 101 à 500 employés (67 répondants) 46 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Solution clés en main 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 17. Non 21. Commerce de gros autres (41) 47 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Intranet 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 16. Recruteur 17. Oui 17. 20 % à 30 % 21. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	48 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services professionnels - services conseils (54)
	49 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées Les postes affichés 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Nouveau, pas encore de mise à jour de faite. 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Garder un contact régulier avec ces personnes. Faire passer les tests de sélection afin de déterminer les aptitudes à l'emploi. 21. Services immobiliers, location et bail (53)
	50 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 30 % à 40 % 18. Les embaucher. 21. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	51 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans Outlook 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Les candidatures spontanées arrivent automatique dans un fichier Outlook. Elles sont donc évaluées à mesure qu'elles entrent. 16. Stagiaire RH 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Communiquer rapidement avec ceux qui ont le bon profil. 21. Fabrication haute technologie (31-33b)
	52 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 21. Construction (23)
	53 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Clé en main fourni par la maison-mère, candidatures à l'interne des franchises. 6. Intranet 7. 300 à 500 8. Par les directeurs des unités 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. R.H. de la maison mère 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. De les rencontrer pour évaluer leurs attentes et objectifs de carrière, et planifier les besoins à court et long termes de l'entreprise. De faire le suivi par une lettre personnalisée à ce candidat. 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	54 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Oui 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 18. Être rigoureux, aller consulter la banque électronique régulièrement selon le classement du CV. 21. Finance et assurances (52)
	55 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Faire une première entrevue. 21. Fabrication autres (31-33)
	56 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p style="text-align: center;">57 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Comme nous recrutons sur une base continue pour certains de nos postes, nous devons deux fois l'an rafraîchir notre banque de candidatures. 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur/ Administrateur de site Web 17. Non 17. Plus de 50 % 18. Nous allons prochainement implanter une fonction "alerte d'emploi" aux candidats qui désirent être informés de toutes nouvelles offres d'emploi affichées sur notre site web. Ainsi, les candidats seront immédiatement avisés par courriel lorsqu'un emploi de leur catégorie d'emploi sera affiché. <p>Sur chacune de nos banques d'emploi, il est indiqué que nous gardons leur candidature en banque pour une durée de six mois et qu'il est recommandé de mettre à jour leur profil de candidature tous les six mois. Prochainement, le candidat aura l'option de souscrire à une fonction de "rappel" pour mettre à jour son profil de candidature. Le candidat recevra donc un courriel automatique de notre part l'avisant que sa dernière demande d'emploi date de plus de six mois et qu'il devra réactiver son profil pour demeurer dans notre banque de candidatures.</p> <p>21. Services publics (22)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p style="text-align: center;">58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 700 à 900 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 17. Non 17. 0 % à 10 %

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 700 à 900 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. Gardezrcontact avec la personne qui procède à la mise à jour des CV concernant des postes à pourvoir dans un futur immédiat. 21. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21) <hr/> <p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. À l'interne 7. 900 à 1100 8. Par fichier identifiés 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 21. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11) <hr/> <p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 700 à 900 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Conseiller RH 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?	62 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Un bon système de classement. De bonnes indications dans la section carrière du site internet de l'entreprise (indiquer le poste que vous postulez...) Une rigueur pour tenir le classement à jour. 21. Administrations publiques - municipales (91b)
12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	63 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans outlook, trier par type de poste et de région 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services professionnels - services conseils (54)
Secteur d'activité	64 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Le système a été développé à l'interne par notre département informatique. 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Gestionnaire 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Nous écrivons une note dans son CV (et dans la banque) afin de «noter» l'appréciation et les qualifications du candidat. Ainsi, lors de notre recherche dans la banque, ils nous est facile de retracer les meilleurs candidats. 21. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	65 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 7. Plus de 1100 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	66 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 700 à 900 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Adjointe aux ressources humaines 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Transport et entreposage (48-49)
	67 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Outlook 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Commerce de gros autres (41)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	68 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Simple fichier Excel où nous compilons les noms des cv reçus 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Rester en contact avec les candidates. 21. Finance et assurances (52) <hr/> 69 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Géré à l'interne 7. 0 à 100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Oui 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Fabrication autres (31-33) <hr/> 70 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. Un système d'évaluation des candidatures informatisée (disons une grille d'évaluation pour les curriculum vitæ reçus) pour classer les candidats et faciliter la recherche lors d'une ouverture. 21. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	71 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	72 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication haute technologie (31-33b)
	73 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Oui 17. 0 % à 10 % 18. On garde une copie papier dans un dossier spécial intitulé "Candidats potentiels". 21. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?	74 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Rarement 16. Recruteur 17. Non 21. Fabrication haute technologie (31-33b)
9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	75 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Communication des besoins réels ou anticipés, en lien avec la gestion des candidatures. 21. Transport et entreposage (48-49)
Secteur d'activité	76 - 1. Entreprise privée 3. Non 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 21. Construction (23)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?</p> <p>3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?</p> <p>5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?</p> <p>6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?</p> <p>7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?</p> <p>8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?</p> <p>9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?</p> <p>10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?</p> <p>11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?</p> <p>12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?</p> <p>15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?</p> <p>16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?</p> <p>17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?</p> <p>17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?</p> <p>18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>7. 0 à 100</p> <p>8. Dossiers physiques</p> <p>9. Non</p> <p>11. Non</p> <p>12. Oui</p> <p>15. Au besoin</p> <p>16. Recruteur</p> <p>17. Non</p> <p>18. Assigner un gestionnaire précis afin qu'il relance tous les 6 mois ce candidat pour son équipe.</p> <p>21. Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>78 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées</p> <p>5. Solution sur mesure</p> <p>7. Plus de 1100</p> <p>8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Non</p> <p>12. Non</p> <p>15. Une fois par mois</p> <p>16. Recruteur</p> <p>17. Non</p> <p>17. 0 % à 10 %</p> <p>21. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>79 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>5. Gestion "maison"</p> <p>7. 100 à 300</p> <p>8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)</p> <p>9. Non</p> <p>11. Non</p> <p>12. Non</p> <p>15. Deux fois par année</p> <p>16. Gestionnaire</p> <p>17. Non</p> <p>17. 0 % à 10 %</p> <p>18. En communiquant avec eux et en leur laissant savoir que leur candidature a suscité notre intérêt et que, dès qu'une opportunité se présentera, nous serons très heureux de communiquer avec eux afin de savoir s'ils ont toujours un intérêt envers notre organisation.</p> <p>21. Administrations publiques - municipales (91b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	80 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	81 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Les cibler dès la réception de la candidature et possiblement établir un contact (entrevue téléphonique ou brève entrevue en personne). 21. Finance et assurances (52)
	82 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Trimestriellement 16. Gestionnaire 17. Non 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
	83 - 1. Organisme public 21. Administrations publiques - provinciales (91a)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées En lien avec le site WEB, les affichages sur Jobboom ou autres ainsi que les médias sociaux. Toute candidature doit passer par le système informatisé. 5. Solution clés en main 6. Taleo 7. 700 à 900 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Il y a un responsable de notre outil au siège social et c'est lui qui gère le système ainsi que la mise à jour annuelle de la banque. 17. Non 18. Créer et maintenir un contact continu avec eux. 21. Services professionnels - autres services (54b)
<ol style="list-style-type: none"> 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
<ol style="list-style-type: none"> 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Gestion des CV dans Outlook 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Avoir un système flexible qui permet de faire une recherche étendue et non pas limitée aux champs pré-établis. 21. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>	

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	87 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Confirmer les disponibilités du candidat et valider ses intérêts avec le candidat aux trois mois ou plus souvent. 21. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	88 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Toutes les candidatures 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 17. Non 17. 20 % à 30 % 21. Commerce de détail (44-45)
	89 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Fabrication haute technologie (31-33b)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	90 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Faire un suivi régulier, mais c'est dans un monde idéal. 21. Fabrication autres (31-33)
12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	91 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Fabrication autres (31-33)
Secteur d'activité	92 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Gestionnaire 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Garder les candidatures dans un classeur spécial "candidats intéressants". 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	93 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures recommandées Employés d'usine 7. 300 à 500 8. Ne conserve pas 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Fabrication autres (31-33)
	94 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Nous utilisons Lotus notes pour gérer nos candidatures. 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Conseiller en ressources humaines 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Envoyer un courriel pour leur faire mention qu'il y a un poste qui s'ouvrira sous peu ou encore un courriel qui mentionne qu'ils sont toujours dans notre banque de candidats. 21. Finance et assurances (52)
	95 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Finance et assurances (52)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 	<p>96 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Tant pour la gestion des postes disponibles que pour les candidatures spontanées. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 900 à 1100 8. Notre système est programmé pour que nous puissions conserver les candidatures non retenues pour un poste éventuel et par secteur. 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Oui 15. En continu de par les affichages de postes ou par les candidatures spontanées que nous recevons. 16. Tous les recruteurs. L'un d'eux administre la base de données. 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Toujours aller voir dans notre banque en tout premier lieu avant de choisir un candidat externe; se transformer ainsi en «chasseur» plutôt que rester en «mode attente de CV». 21. Finance et assurances (52)
<ol style="list-style-type: none"> 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? <p>Secteur d'activité</p>	<p>97 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Gestionnaire 17. Oui 17. Plus de 50 % 21. Services professionnels - bureau avocats (54a)
	<p>98 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 18. Garder contact pour les informer des projets d'embauche à venir, mais seulement pour les postes où il y a pénurie de travailleurs. 21. Commerce de gros autres (41)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	99 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 7. 700 à 900 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Non 21. Services professionnels - autres services (54b)
	100 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Les candidatures s'accumulent d'année en année, elle est mise à jour lorsque des entrevues ont lieu avec un candidat. Le dossier de celui-ci est mis à jour. 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Tout d'abord de la consulter avant chaque affichage avant d'aller à l'extérieur. Dans plusieurs situations, des bonnes candidatures s'y trouvent, mais l'entreprise désire aller sur le marché pour voir. 21. Sans emploi
	101 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 8. Classeur 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 17. Non

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	102 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. Les classer de façon adéquate pour les consulter régulièrement. 21. Arts, spectacles et loisirs
	103 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Selon les besoins 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Fabrication autres (31-33)
	104 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 21. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?	105 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 7. 100 à 300 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 16. Recruteur 17. Non 21. Fabrication haute technologie (31-33b)
7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?	106 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 7. 0 à 100 8. Copie papier 9. Oui 11. Non 12. Non 15. Rarement. Pas de système précis. 17. 0 % à 10 % 18. Un bon système. 21. Fabrication autres (31-33)
16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	107 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Oui 17. 20 % à 30 % 21. Fabrication autres (31-33)
Secteur d'activité	108 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	109 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. La prise de note et un système de codification. 21. Fabrication autres (31-33)
	110 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Logiciel RH de base : Extenso (élaboré par Sednove) Développement des composantes sur mesure selon les besoins de l'entreprise. 7. 900 à 1100 8. Dans Extenso (soit le même système de gestion des candidatures) puisque qu'une candidature non retenue pour un poste pourrait l'être dans un autre poste. 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Oui 15. Deux fois par année 16. Équipe des ressources humaines 17. Oui 17. 10 % à 20 % 18. Leur permettre de cocher tous les postes qui les intéressent à l'intérieur de l'entreprise (maximiser leur candidature). 21. Arts, spectacles et loisirs
	111 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans outlook 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Leur associer des mots clés qui leur permettront d'être facilement identifiables lors de recherches faites systématiquement à chaque ouverture de poste. 21. Services professionnels - autres services (54b)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	112 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Format papier : en filière par fonction CV reçus par courriel : dans un répertoire "recrutement" divisé par des répertoires par fonction 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Services professionnels - autres services (54b)
	501 à 1000 employés (14 répondants)
	113 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. L'identifier clairement comme candidat dans une banque de candidats potentiels ou intéressants. 21. Services publics (22)
	114 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur et/ou secrétaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Nous avons un système Access pour les candidats rencontrés en entrevue qui sont un deuxième choix, mais qui seraient très bien pour d'autres besoins.

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitae et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitae) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae? 	<p>115 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Participation à un concours à la fonction publique. 5. Solution sur mesure 7. 0 à 100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. À chaque nouveau concours à la fonction publique. 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
<ol style="list-style-type: none"> 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae? 	<p>116 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Fait par classement en catégorie d'emplois, en format papier 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Administrations publiques - municipales (91b)
Secteur d'activité	<p>117 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Avoir une liste particulière pour les candidats à grand potentiel. 21. Arts, spectacles et loisirs

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	118 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 900 à 1100 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Bonne analyse. 21. Commerce de gros haute technologie (41b)
	119 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
	120 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans des dossiers papier 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 17. Non 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitae et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitae) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae? Secteur d'activité	121 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 900 à 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Les aviser que nous conservons la candidature. 21. Fabrication autres (31-33)
	122 - 1. Organisme public 2. Non 3. Non 7. 0 à 100 8. Chemise - filière 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Gestionnaire 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Assurer qu'une copie est envoyée au bon département. 21. Fabrication autres (31-33)
	123 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Quotidiennement 16. Les recruteurs, les directeurs de comptes, et les adjointes 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. De bien documenter leur dossier. 21. Services professionnels - services conseils (54)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	124 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Notre système de gestion n'est pas à point actuellement. Nous dressons une liste des CV reçus et nous en gardons une copie papier. 7. 300 à 500 8. Dans un fichier Excel 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Au besoin 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. De les rencontrer rapidement afin de voir leur intérêt et s'il cadre dans le type d'employés que l'on recherche. 21. Fabrication autres (31-33)
	125 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 7. 100 à 300 8. Dossier physique 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Transport et entreposage (48-49)
	126 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Questions	Répondants
	1001 à 5000 employés (20 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	127 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 5. Solution clés en main 6. SYSTÈME DE LA grics 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 21. Services publics (22)
	128 -
	1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. De le dire au candidat. De soumettre la candidature aux gestionnaires. 21. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	129 -
	1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 900 à 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	130 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. Taléo 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 21. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)
	131 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 30 % à 40 % 21. Administrations publiques - municipales (91b)
	132 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. 300 à 500 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Bonne organisation des candidatures. 21. Industrie de l'information et culturelle (51)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	133 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 900 à 1100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 16. Secrétaire/technicien 17. Non 21. Arts, spectacles et loisirs
	134 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution clés en main 6. N'Joyn (CGI) 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Les candidatures demeurent dans le système 16. Personne 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Transport et entreposage (48-49)
	135 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Oui 17. 20 % à 30 % 18. Garder contact avec les candidats de façon ponctuelle, relance tous les 2 ou 3 mois. 21. Fabrication pharmaceutique (31-33a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	136 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 7. 700 à 900 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 15. Trimestriellement 16. Agent de gestion du personnel (professionnel) 17. Non 21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	137 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées Appel de candidatures. 5. Solution sur mesure 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 18. Codification par spécialités. 21. Commerce de détail (44-45)
	138 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 5. Aucun gestion des candidatures 7. Plus de 1100 8. Dans un dossier papier 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 17. Non 18. - Infolettre : l'entreprise, les bons coups. Lettre de remerciement. 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?</p> <p>3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?</p> <p>5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?</p> <p>6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?</p> <p>7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?</p> <p>8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?</p> <p>9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?</p> <p>10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?</p> <p>11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?</p> <p>12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?</p> <p>15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?</p> <p>16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?</p> <p>17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?</p> <p>17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?</p> <p>18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>139 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées</p> <p>5. Solution sur mesure</p> <p>7. Plus de 1100</p> <p>8. Dans un fichier Excel</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Non</p> <p>15. Deux fois par année</p> <p>16. Secrétaire/technicien</p> <p>17. Non</p> <p>17. 10 % à 20 %</p> <p>18. Les bons CV envoyés par candidature spontanée sont inscrit dans un fichier Excel avec toutes les informations nécessaires. Les candidatures pour un poste spécifique, reçues en entrevue et non retenues sont compilées dans un fichier Excel avec les informations nécessaire pour un prochain recrutement.</p> <p>21. Finance et assurances (52)</p> <hr/> <p>140 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées</p> <p>5. Solution clés en main</p> <p>6. Deskflow</p> <p>7. Plus de 1100</p> <p>8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Non</p> <p>15. Une fois par année</p> <p>16. Secrétaire/technicien</p> <p>17. Non</p> <p>17. 20 % à 30 %</p> <p>18. Bien documenter la banque et la consulter systématiquement pour tout poste à pourvoir.</p> <p>21. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>141 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>7. 100 à 300</p> <p>8. Dans un fichier Excel</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>15. Une fois par année</p> <p>16. Secrétaire/technicien</p> <p>17. Non</p> <p>21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	142 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution sur mesure 7. Plus de 1100 8. Dans le logiciel de gestion des CV 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	143 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. Hiredesk 7. Plus de 1100 8. Ils restent dans la banque de données du programme Hiredesk. 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Nous ne faisons pas de mise à jour de la banque de données. 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. On crée des listes de candidatures. 21. Finance et assurances (52)
	144 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 7. 900 à 1100 8. Dans un fichier Excel 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Secrétaire/technicien 17. Non 21. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitae et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitae) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae? Secteur d'activité	145 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. CVManager 7. 900 à 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Avoir de bons outils permettant de chercher facilement les candidats dans la base de données de candidatures. 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
	146 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Questions	Répondants
	5001 employés et plus (17 répondants)
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	147 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. Njoyn 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Oui 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. 30 % à 40 % 18. Posséder un outil de gestion efficace qui sait mettre en évidence les bons candidats.
	148 -
	1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Commerce de gros autres (41)
	149 -
	1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées 5. Solution clés en main 6. RHenDirect (Workopolis) 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Je ne sais pas 16. Gestionnaire 17. Oui 17. 0 % à 10 % 21. Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 	<p>150 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidature à un poste spécifique Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Une base de solutions clés en main et ajustées selon nos besoins. 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Nous utilisons la banque de candidature tous les jours. Les états des candidats sont donc mis à jour quotidiennement. 16. Recruteur 17. Non 17. Plus de 50 % 18. Y aller quotidiennement. 21. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>151 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. Taléo 7. Plus de 1100 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Oui 15. Deux fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Créer un petit centre de récupération; une personne avec une bonne connaissance des besoins de l'entreprise qui récupère les CV et qui les répartit selon des besoins existants ou à venir. 21. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>		

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 	152 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Oui 4. Toutes les candidatures 5. Le système TALÉO conserve toutes les candidatures reçues. 7. Plus de 1100 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 16. Générée par le système 17. Non 21. Finance et assurances (52)
<ol style="list-style-type: none"> 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	153 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 6. RBCV 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Oui 17. 30 % à 40 % 18. Vérifier régulièrement les CV arrivés et les prospector. 21. Services professionnels - services conseils (54)
Secteur d'activité		

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 	<p>154 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées Candidatures spécifiques à un poste affiché Candidatures par catégories d'emplois 5. Solution clés en main 6. CV Manager 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. Essayer rapidement de leur trouver une opportunité qui correspond à leurs compétences. 21. Hébergement et services de restauration (72)
<ol style="list-style-type: none"> 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? <p>Secteur d'activité</p>	<p>155 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. Solution clés en main 6. cv manager 7. Plus de 1100 8. Dans le système cv manager 9. Oui 10. Non 11. Oui 12. Non 16. Coordonnateur du système 17. Non 21. Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 	<p>156 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées 5. C'est une solution clés en main (CvManager) mais hautement personnalisable. 6. CvManager 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Non 12. Oui 15. Une fois par mois 16. Recruteur 17. Non 17. Plus de 50 % 18. En faire un tri régulier et travailler en équipe, entre recruteurs. 21. Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>157 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées Les candidatures suite à un affichage de poste sur le site d'emplois corporatif sont également gérées par le système informatique. 5. Solution clés en main 6. Taleo 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Notre système des banques de candidats est en cours de mise en place. Une fréquence de mise à jour n'est pas encore déterminée. 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. - Documenter le dossier de candidatures en y consignant des commentaires pertinents sur le profil. - Diffuser l'information auprès des collègues qui recrutent dans les domaines concernés afin qu'ils relaient en temps opportun auprès des gestionnaires concernés. - Avoir une bonne planification de sa main-d'oeuvre afin de mettre en place une stratégie adéquate pour entretenir l'intérêt du candidat. 21. Services publics (22)
<p>Secteur d'activité</p>		

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae? Secteur d'activité	158 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 10. Oui 11. Non 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 20 % à 30 % 21. Fabrication autres (31-33)
	159 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 5. Pas de système de gestion des candidatures 7. Plus de 1100 8. Recrutement décentralisé. Gestion papier pour la plupart des secteurs de l'organisation. 9. Non 11. Non 12. Non 15. Une fois par mois 16. Selon le service concerné, recruteur ou conseiller RH ou responsable de l'administration. 17. Non 17. 0 % à 10 % 18. En les identifiant clairement. Faute de système automatisé, ils sont gardés dans un dossier particulier, par catégorie d'emplois. 21. Services d'enseignements/gestion (61)
	160 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 500 à 700 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. En cas de manque de place dans les filières 16. Secrétaire/technicien 17. Non 17. 10 % à 20 % 18. Les contacter sur une base régulière. 21. Transport et entreposage (48-49)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 	<p>161 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une base de données Access 9. Non 10. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 % 21. Administrations publiques - provinciales (91a)
<ol style="list-style-type: none"> 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>162 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées par affichage de poste 5. Solution clés en main 6. Njoyn 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Oui 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Oui 17. 20 % à 30 % 18. Être régulièrement en contact avec les bons candidats. 21. Finance et assurances (52)
<p>Secteur d'activité</p>	

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	163 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme public Oui Oui Candidatures aux affichages internes/externes; demandes de mutations. Solution clés en main Oracle Peoplesoft Plus de 1100 Dans un fichier Excel Oui Oui Oui Oui Oui Une fois par mois Recruteur Non La communication avec les candidats, leur faire voir que leur candidature est considérée. Administrations publiques - fédérales (91)
	Pas de réponse (40 répondants)
	164 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Oui Oui Candidatures spontanées Candidatures recommandées candidature pour poste en particulier
	165 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Oui Non
	166 - <ol style="list-style-type: none"> Plus de 1100 Dans une base de données Access Deux fois par année
Secteur d'activité	167 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme public Non Oui Candidatures recommandées
	168 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme public Oui Oui Candidatures spontanées Candidatures recommandées
	169 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme parapublic Oui Oui Candidatures spontanées Candidatures recommandées Solution sur mesure Plus de 1100 Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?	170 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées
4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?	171 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution clés en main 7. 300 à 500 8. Dans une base de données Access
7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?	172 - 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non
9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?	173 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non
11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?	174 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées
15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	175 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 700 à 900 8. Dans un fichier Excel 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 15. Une fois par année 16. Recruteur 17. Non 17. 0 % à 10 %
Secteur d'activité	176 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non
	177 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 7. 300 à 500 8. Dans un fichier Excel
	178 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?	179 - 1. Organisme public
2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?	2. Oui
3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitae et des candidatures?	3. Non
4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?	180 - 1. Entreprise privée
5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?	2. Non
6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?	3. Non
7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitae) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?	181 - 1. Entreprise privée
8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?	2. Non
9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?	3. Non
10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?	182 - 1. Organisme public
11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?	2. Oui
12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?	3. Oui
15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?	4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées
16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?	5. Solution sur mesure
17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?	7. 300 à 500
17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?	8. Dans un fichier Excel
18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitae?	9. Non
Secteur d'activité	10. Non
	11. Non
	12. Non
	15. Une fois par mois
	183 - 1. OSBL
	2. Oui
	3. Non
	4. Candidatures spontanées
	184 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	185 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées
	186 - 1. Organisme parapublic
	2. Non
	3. Non
	7. Plus de 1100
	9. Non
	10. Non
	11. Non
	12. Non
	15. Une fois par mois
	187 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Oui
	4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?	188 - 1. Entreprise privée
2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures?	2. Non
3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?	3. Non
4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il?	189 - 1. Organisme public
5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation?	2. Oui
6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système?	3. Non
7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement?	190 - 1. Entreprise privée
8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés?	2. Oui
9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise?	3. Non
10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature?	4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées
11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins?	5. Solution sur mesure
12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience?	7. 0 à 100
15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour?	8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)
16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures?	191 - 1. Entreprise privée
17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures?	2. Non
17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération?	3. Non
18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ?	4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées
Secteur d'activité	192 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	193 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Oui
	4. Candidatures spontanées Candidatures recommandées
	194 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	195 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	196 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non
	5. Solution sur mesure
	7. 100 à 300
	8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction)
	9. Oui
	10. Oui
	11. Non
	12. Non
	15. Deux fois par année
	16. Recruteur
	17. Non
	17. 0 % à 10 %
	18. Les rencontrer dès la réception des CV.

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? Secteur d'activité	197 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 4. Candidature transmises suite à des ouvertures de concours 5. Solution clés en main 6. Employeur D 7. Plus de 1100 8. Dans les répertoires d'une boîte de courriels dédiée 9. Non 11. Oui 12. Non 15. Hebdomadairement 16. Recruteur 17. Non 17. 40 % à 50 % 18. Ajout de commentaires facilement repérables, et classement des CV dans les bons répertoires. 21. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	198 - 1. OSBL 2. Non 3. Non
	199 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 4. Candidatures recommandées Candidatures spontanées
	200 - 1. OSBL 2. Oui 3. Non 5. Solution sur mesure 7. 100 à 300 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Non 11. Non 12. Non 15. Deux fois par année
	201 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 4. Candidatures spontanées 5. Solution clés en main 7. Plus de 1100 8. Dans une banque de candidatures (par spécialité ou type de fonction) 9. Oui 10. Oui 11. Oui 12. Non 17. Non
	202 - 1. Organisme public 2. Oui 3. Non

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Votre entreprise gère-t-elle sa banque de candidatures? 3. Votre entreprise dispose-t-elle d'un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 4. Si oui, à quel type de candidatures s'applique-t-il? 5. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou une solution sur mesure pour votre organisation? 6. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 7. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) et en réponse à ses offres d'emploi votre entreprise reçoit-elle annuellement? 8. Comment conservez-vous les candidatures non retenues de candidats qualifiés? 9. Existe-t-il une section « banque de candidatures » dans le site web de votre entreprise? 10. Si oui, les candidats reçoivent-ils un accusé de réception lorsqu'ils déposent leur candidature? 11. Faites-vous des appels de candidatures pour anticiper vos besoins? 12. Y a-t-il dans le site web de votre entreprise une section « auto-évaluation » qui permet aux candidats de déterminer leur aptitude à occuper un poste en fonction de leur compétence et de leur expérience? 15. À quelle fréquence la banque de candidatures est-elle mise à jour? 16. Qui s'occupe de la mise à jour de la banque de candidatures? 17. Les responsables du recrutement ont-ils des objectifs à atteindre en terme de récupération de candidatures? 17. Quelle serait la proportion des embauches effectuées grâce à de la récupération? 18. Selon vous, quelle est la meilleure façon de ne pas laisser échapper de bons candidats qui sont déjà dans la banque de curriculum vitæ? 	<p>203 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non
<p>Secteur d'activité</p>		