

Recrutement

Appel à tous Rapport des résultats

Cet appel à tous concerne le processus de recrutement dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?
- En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?
- Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?
- Etc.

Nombre de répondants : 189

Cet appel à tous a eu cours du 27 mai au 9 juin 2013.



© Droits réservés, CRHA, 2013

Résumé

- Selon les répondants, leur entreprise pourvoit annuellement approximativement, au Québec, entre 0 et 5 (6,88 %), entre 5 et 10 (17,46 %), entre 10 et 30 (21,16 %), entre 30 et 60 (14,29 %), entre 60 et 100 (9,53 %) ou 100 postes et plus (30,69 %).
- Toujours selon les répondants, lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir, leur entreprise reçoit en moyenne, entre 0 et 5 (4,28 %), entre 5 et 10 (8,56 %), entre 10 et 30 (35,83 %), entre 30 et 60 (33,69 %), entre 60 et 100 (9,09 %) ou 100 candidatures et plus (8,56 %).
- La majorité des répondants (64,67 %) affirment que leur entreprise utilise les médias sociaux lors du recrutement.

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 juillet 2013.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

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

Compilation des résultats – Par répondant

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

OSBL	11	5,82 %
Entreprise privée	142	75,13 %
Organisme public	22	11,64 %
Organisme parapublic	14	7,41 %
Nombre de répondants	189	

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

2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?

Entre 0 et 5	13	6,88 %
Entre 5 et 10	33	17,46 %
Entre 10 et 30	40	21,16 %
Entre 30 et 60	27	14,29 %
Entre 60 et 100	18	9,52 %
100 et plus	58	30,69 %
Nombre de répondants	189	

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

3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?

Entre 0 et 5	8	4,28 %
Entre 5 et 10	16	8,56 %
Entre 10 et 30	67	35,83 %
Entre 30 et 60	63	33,69 %
Entre 60 et 100	17	9,09 %
100 et plus	16	8,56 %
Nombre de répondants	187	

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

4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?

Entre 0 et 5	26	13,90 %
Entre 5 et 10	47	25,13 %
Entre 10 et 30	59	31,55 %
Entre 30 et 60	19	10,16 %
Entre 60 et 100	9	4,81 %
100 et plus	27	14,44 %
Nombre de répondants	187	

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

Compilation des résultats – Par répondant

5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?

Moins d'un mois	2	1,06 %
Entre 1 et 3 mois	15	7,98 %
Entre 3 et 6 mois	35	18,62 %
Entre 6 et 12 mois	70	37,23 %
Plus de 12 mois	59	31,38 %
Autre, précisez	7	3,72 %
Nombre de répondants	188	

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

6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?

Oui	54	28,72 %
Non	110	58,51 %
L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système	11	5,85 %
L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an	13	6,91 %
Nombre de répondants	188	

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

7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?

Système clés en main	44	30,56 %
Système bâti sur mesure	45	31,25 %
Je ne sais pas	55	38,19 %
Nombre de répondants	144	

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

Compilation des résultats – Par répondant

8. 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.

SAP	5,25 %
CV Manager	5,25 %
Taléo	5,25 %
OrangeHRM	5,25 %
Luceo Solutions	5,25 %
Njoyn	5,25 %
Lumesse TalentLink	5,25 %
iCIMS	5,25 %
En recherche d'un système	2,64 %
Deskflow Entreprise	2,64 %
Brassring	2,64 %
Jobillico	2,64 %
Winsearch	2,64 %
Technomedia	2,64 %
Talentlink	2,64 %
RESUMate	2,64 %
PCRecruiter	2,64 %
MANITOU Dotation	2,64 %
HRsmart	2,64 %
Peoplefluent	2,64 %
Success factors	2,64 %
Kenexa	2,64 %
Salesforce	2,64 %
MaxHire	2,64 %
Pas de système	15,76 %

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

9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Plus d'un élément de réponse est possible.

Mieux gérer la réception des candidatures	61	60,40 %
Mieux gérer la conservation des candidatures	54	53,47 %
Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation	72	71,29 %
Réduire le volume d'impression des candidatures	30	29,70 %
Se doter d'un site Carrières sur le web	26	25,74 %
Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur	18	17,82 %
Autre, précisez	17	16,83 %
Nombre de répondants	101	

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

Compilation des résultats – Par répondant

10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Plus d'un élément de réponse est possible.

Gestion des candidatures	76	76,00 %
Gestion des postes vacants	28	28,00 %
Recherche et tri des candidatures	74	74,00 %
Historique des candidatures	54	54,00 %
Statistiques de recrutement	46	46,00 %
Guichet unique pour tous les recruteurs	40	40,00 %
Communications automatisées avec les candidats	33	33,00 %
Système intégré dans le site web de l'entreprise	41	41,00 %
Archivage des curriculum vitæ	54	54,00 %
Autre, précisez	8	8,00 %
Nombre de répondants	100	

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

11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?

Non	53	35,33 %
Oui, précisez lesquels :	97	64,67 %
LinkedIn		39,39 %
Facebook		32,32 %
Twitter		20,21 %
Réseau social spécialisé		1,01 %
Sans objet		7,07 %
Nombre de répondants	150	

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

12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?

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.

Donne de la visibilité	29,55 %
Élargit le réseau de candidats	17,42 %
Permet de cibler les candidats	16,67 %
Offre un accès aux candidats passifs	14,39 %
C'est rapide et facile	8,33 %
Aucuns frais	6,82 %
Permet de voir le profil des candidats	5,30 %
Nous ne voyons pas d'avantage encore	0,76 %
Sans objet	0,76 %

Compilation des résultats – Par répondant

13. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	53	32,32 %
101 à 500 employés	56	34,15 %
501 à 1000 employés	14	8,54 %
1001 à 5000 employés	23	14,02 %
5001 employés et plus	18	10,98 %
Nombre de répondants	164	

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

Compilation des résultats – Par répondant

14. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	1	0,61 %
Commerce de détail (44-45)	13	7,93 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	2	1,22 %
Construction (23)	6	3,66 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	2	1,22 %
Transport et entreposage (48-49)	6	3,66 %
Services publics (22)	3	1,83 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	4	2,44 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	6	3,66 %
Administrations publiques - fédérales (91)	1	0,61 %
Administrations publiques - municipales (91b)	2	1,22 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	2	1,22 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	1	0,61 %
Fabrication autres (31-33)	28	17,07 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	8	4,88 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	1,22 %
Arts, spectacles et loisirs	2	1,22 %
Autres services - associations (81a)	0	0,00 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	7	4,27 %
Commerce de gros autres (41)	0	0,00 %
Finance et assurances (52)	10	6,10 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	2	1,22 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	2	1,22 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	5	3,05 %
Services administratifs autres (56b)	1	0,61 %
Services d'enseignements/gestion (61)	2	1,22 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	4	2,44 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	0,61 %
Services professionnels - autres services (54b)	8	4,88 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	0,61 %
Services professionnels - services conseils (54)	24	14,63 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Sans objet	8	4,88 %
Nombre de répondants	164	

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

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	Moins de 100 employés (53 répondants)
	1 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Nous n'avons pas de système de gestion avec un fournisseur mais nous utilisons Outlook pour la gestion des CV. 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures 11. LinkedIn Facebook de l'entreprise pour annoncer les postes vacants 12. Pour le recrutement, il est intéressant de voir à quel genre d'individu nous avons affaire en regardant son profil Facebook ou LinkedIn. 14. Fabrication autres (31-33)
	2 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Système clés en main 9. Réduire le volume d'impression des candidatures 11. Net Hire 12. Rejoindre des candidats que d'autres médias ne joindraient pas 14. Fabrication autres (31-33)
3 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Recherche et tri des candidatures 12. Plus grande visibilité 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire 	

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <p>1. OSBL</p> <p>2. Entre 30 et 60</p> <p>3. 100 et plus</p> <p>4. Entre 0 et 5</p> <p>5. Il s'agit d'une banque de talents fondée sur les compétences techniques de la Classification nationale des professions et fondée aussi sur les compétences personnelles au travail afin de filtrer les candidats qui correspondent le plus aux compétences recherchées; nous conservons les données aussi longtemps que les candidats le veulent.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système bâti sur mesure</p> <p>8. La structure de base est fondée sur le système de gestion des relations Salesforce qui opère en nuagique. La configuration et l'architecture sont réalisées sur mesure afin de livrer un système sécuritaire, mais dont les données peuvent être rendues disponibles pour des milliers de recruteurs.</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Implanter des réseaux de distribution de candidatures préqualifiées pour le bénéfice de candidats, des professionnels, des associations, des entreprises et du gouvernement</p> <p>10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats En complément avec les banques de données gouvernementales et avec les associations d'affaires, le système permet de fournir gratuitement en ligne des profils de compétences au candidat et de constituer une banque de talents cataloguée en amont du processus de recrutement selon la classification nationale des professions et selon les compétences personnelles au travail des candidats. Il permet aux usagers recruteurs d'identifier les compétences recherchées et de recevoir des listes de candidatures ordonnancées selon des critères statistiquement valides par rapport aux performances au travail, ce qui accroît l'efficacité des personnes. Ceci permet de contacter en priorité les candidats qui ont le plus de chance de performer. Le système fait le pont entre autres, avec les systèmes gouvernementaux. Le système permet aussi à l'État d'économiser des millions de dollars en brisant les silos et en accroissant la participation du secteur privé. Il permet de constituer des banques de talent préqualifiées pour le secteur privé en passant par les associations de professionnels. Le système permet d'opérer sous l'image des partenaires gouvernementaux et associations. Le système vise à agir en complémentarité et à devenir une source de candidats ayant une valeur ajoutée.</p> <p>11. LinkedIn Facebook Nous commençons à explorer les possibilités de suivi systématique avec Twitter.</p> <p>12. Actuellement, nous utilisons les médias sociaux pour développer et entretenir les relations avec les recruteurs, les associations d'affaires, certains membres des gouvernements. De plus, nous utilisons les médias sociaux afin d'être plus efficace lors de l'application de la loi canadienne sur l'envoi de courriels. Ainsi, pour accroître la participation des candidats, nous utilisons les médias sociaux en offrant des services gratuits aux candidats, ce qui permet de constituer une banque de talents préqualifiés et d'offrir par la suite cette banque de talents aux partenaires et membres.</p> <p>14. Sans objet</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	5 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 9. Se doter d'un site Carrières sur le web Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Historique des candidatures 11. LinkedIn; Facebook; Tweeter 12. Visibilité et positionnement sur Internet 14. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 6 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 5 et 10 4. Entre 0 et 5 5. Entre 1 et 3 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Job Illico 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Réduire le volume d'impression des candidatures Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn et Facebook 12. Augmente la visibilité des postes offerts 14. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 7 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. LinkedIn, Facebook 12. Volume, popularité, données renouvelées. 14. Fabrication haute technologie (31-33b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	8 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 0 et 5 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Gestion des candidatures Archivage des curriculum vitæ Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures 11. Facebook 12. Faire savoir qu'un poste est à pourvoir 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	9 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système clés en main 10. Recherche et tri des candidatures Gestion des candidatures Gestion des postes vacants 11. Non 14. Services d'enseignements/gestion (61)
	10 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Se doter d'un site Carrières sur le web Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn, Facebook et Twitter 12. Meilleure visibilité, aller chercher des personnes qui ne sont pas nécessairement en recherche d'emploi 14. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	11 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 11. Non 14. Transport et entreposage (48-49)
	12 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	13 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 14. Services immobiliers, location et bail (53)
	14 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 5 et 10 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Deskflow de Workflow international. Version spécialisée pour la chasse de têtes 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Archivage des curriculum vitæ 12. - Attirer des profils d'ailleurs - Trouver des personnes-ressources susceptibles d'élargir notre réseau et nous mettre en contact avec des candidats potentiels 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	15 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures 11. LinkedIn, réseaux sociaux en graphisme et communications incluant Twitter et Facebook 12. Rapidité et ciblage 14. Services professionnels - autres services (54b)
	16 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 0 et 5 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	17 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 10 et 30 3. Entre 5 et 10 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Services administratifs - services d'emploi (56)
	18 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 0 et 5 3. Entre 5 et 10 4. Entre 0 et 5 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures 11. Facebook, Twitter et LinkedIn 12. Aperçu du profil des candidats(e)! 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	19 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Services professionnels - bureau avocats (54a)
	20 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Gestion des candidatures 11. Non 14. Sans objet
	21 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 12. Lien direct avec des chercheurs d'emplois. Outils utilisés par un bon nombre des chercheurs d'emplois. 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	22 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. LinkedIn 12. Augmente le bassin de candidats 14. Fabrication autres (31-33)
	23 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Moins d'un mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Plus de visibilité, plus de candidatures 14. Services administratifs - services d'emploi (56)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	24 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 30 et 60 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Non 10. Recherche et tri des candidatures 11. Non 14. Sans objet
	25 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Construction (23)
	26 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. 100 et plus 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Plus de visibilité 14. Commerce de gros pharmaceutique (41a)
	27 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 0 et 5 5. Notre politique est de conserver tous les CV pour une période de 1 an (12 mois). Exceptionnellement (en raison du poste ou en raison du profil du candidat), ils peuvent être conservés plus longtemps. 6. Non 7. Je ne sais pas 9. Réduire le volume d'impression des candidatures Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures 11. Non 14. Construction (23)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	28 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Historique des candidatures Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures 11. Non 14. Fabrication autres (31-33) <hr/> 29 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système clés en main 9. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Recherche et tri des candidatures Communications automatisées avec les candidats Guichet unique pour tous les recruteurs 11. LinkedIn 12. Faire connaître les opportunités d'emploi au sein de l'entreprise. Attirer les candidats qui ne sont pas à la recherche active. 14. Fabrication haute technologie (31-33b) <hr/> 30 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Gestion des candidatures 11. LinkedIn Facebook 12. Visibilité Expertise et confiance CV 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	31 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Le réseau de contacts, on rejoint même les personnes qui ne sont pas à la recherche d'un emploi. 14. Services professionnels - services conseils (54)
	32 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 14. Sans objet
	33 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 5 et 10 4. Entre 0 et 5 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	34 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Facebook, LinkedIn 12. Atteindre les candidats non actifs et/ou en emploi 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	35 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 0 et 5 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Je ne sais pas 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures 11. LinkedIn, Facebook 12. Candidats potentiellement disponibles à l'emploi 14. Services administratifs - services d'emploi (56)
	36 - 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Construction (23)
	37 - 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 60 et 100 4. Entre 60 et 100 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Sourcing 14. Fabrication autres (31-33)
	38 - 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 60 et 100 4. Entre 5 et 10 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Facebook, site internet 12. visibilité 14. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	39 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 11. LinkedIn 12. Visibilité, candidatures mieux ciblées 14. Services professionnels - services conseils (54)
	40 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 30 et 60 5. Entre 3 et 6 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats Archivage des curriculum vitæ 11. Facebook, Twitter 12. Emploi jeune professionnel 14. Services professionnels - services conseils (54)
	41 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 0 et 5 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. LinkedIn 12. Peu dispendieux 14. Services professionnels - autres services (54b)
	42 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Je me demande comment on peut recruter sans gérer les candidatures? 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement 11. LinkedIn, Twitter, Facebook 12. Visibilité, quelques candidats pour certains postes 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	43 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 12. Un bassin plus vaste et une recherche plus ciblée. 14. Services professionnels - services conseils (54)
	44 - 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 5 et 10 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn Facebook 12. Cibler les candidats potentiels Voir le profil du candidat ainsi que ses recommandations 14. Finance et assurances (52)
	45 - 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Moins cher que les chasseurs de têtes 14. Services professionnels - services conseils (54)
	46 - 1. OSBL 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Services administratifs - services d'emploi (56)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	47 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 12. Établir liste des personnes ayant un profil comparable à celui du poste à combler. Obtenir les coordonnées pour contacter les candidats qualifiés. 14. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 48 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. 100 et plus 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 12. Amélioration de la notoriété, partage de l'expérience employé, attraction importante de candidatures de qualité, attraction de candidatures passives, force de référencement exponentiel 14. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 49 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Facebook, LinkedIn 12. Meilleure visibilité 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b) <hr/> 50 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 0 et 5 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 9. Pas de système 10. Pas de système 11. LinkedIn 12. Rapidité de diffusion, qualité des candidats, profils accessibles 14. Industrie de l'information et culturelle (51)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	51 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Entre 5 et 10 3. Entre 5 et 10 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)
	52 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 60 et 100 4. Entre 0 et 5 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. Non 14. Commerce de détail (44-45)
	53 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
101 à 500 employés (56 répondants)	
	54 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 14. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	55 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Spontanées, plus de 12 mois et candidatures pour un poste affiché, moins d'un mois. 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Rejoindre un maximum de candidats par l'entremise de contacts. Des candidats ne cherchant pas nécessairement un emploi, mais qui pourraient être tentés. 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	56 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système clés en main 8. Luceo 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 12. Plus grande visibilité des postes 14. Finance et assurances (52)
	57 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 8. Aucun système 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	58 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. LinkedIn 12. Peu pour le moment, mis à part le fait que c'est gratuit 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	59 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn, Facebook 12. Visibilité, toucher un bassin de candidats passifs 14. Fabrication autres (31-33)
	60 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 8. Nous n'avons pas de système proprement dit. Les candidatures reçues par courriel sont lues et triées un fois la date du concours terminée. Les postes ouverts sont affichés sur notre site Web. 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants 11. Twitter et Facebook 12. Les médias sociaux informent du poste ouvert et redirigent le candidat à notre page web d'offres d'emplois. Nous n'avons cependant pas mesuré quels sont les candidats qui avaient pris connaissance du poste via les médias sociaux versus ceux qui l'avaient fait directement via le site web de la compagnie. 14. Sans objet

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	61 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. LinkedIn, Facebook 12. Facebook est utile pour des postes étudiants, car nous rejoignons un grand bassin rapidement, et LinkedIn est utilisé pour des postes professionnels ou techniques plus rares, car la recherche de candidatures permet de chercher des profils plus spécifiques. 14. Construction (23)
	62 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	63 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Resumate 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures Gestion des candidatures 11. Facebook, LinkedIn 14. Commerce de gros pharmaceutique (41a)
	64 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 11. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	65 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Je ne sais pas 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Sans objet
	66 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. LinkedIn 12. Pour faire de la chasse 14. Commerce de détail (44-45)
	67 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 60 et 100 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. ICMS 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs 12. Rapidité, meilleure diffusion 14. Hébergement et services de restauration (72)
	68 - <ol style="list-style-type: none"> 1. OSBL 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Services d'enseignements/professeur (61a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Mieux gérer la réception des candidatures 10. Archivage des curriculum vitæ Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b) <hr/> <p>70 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taléo - Petite entreprise 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 14. Industrie de l'information et culturelle (51)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 10 et 30</p> <p>3. Entre 30 et 60</p> <p>4. 100 et plus</p> <p>5. Plus de 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>8. CVManager</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Permettre de sélectionner plus efficacement les candidatures pertinentes</p> <p>10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ Permet de faciliter l'affichage sur les sites d'emploi</p> <p>11. Non</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>72 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 10 et 30</p> <p>3. Entre 10 et 30</p> <p>4. Entre 10 et 30</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Non</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>73 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. Entre 10 et 30</p> <p>3. Entre 10 et 30</p> <p>4. Entre 10 et 30</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Non</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>9. Mieux gérer la conservation des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Nous n'avons pas un système puisque nous sommes en cours d'implantation d'un nouveau système de paie. Si nous en avons un, ce serait pour les raisons susmentionnées.</p> <p>10. Gestion des postes vacants</p> <p>11. Facebook</p> <p>12. Nous avons commencé à utiliser les réseaux sociaux depuis 2 semaines, nous souhaitons augmenter la visibilité de l'entreprise de cette manière.</p> <p>14. Services publics (22)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	74 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. Facebook, LinkedIn 12. Aucuns frais pour le recrutement 14. Services administratifs - services d'emploi (56)
	75 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 12. Visibilité des produits 14. Fabrication autres (31-33)
	76 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 60 et 100 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Archivage des curriculum vitæ Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn 12. Références de professionnels. 14. Fabrication haute technologie (31-33b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	77 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Non 11. Facebook, Twitter, LinkedIn 12. Visibilité plus grande auprès des utilisateurs et aussi le bouche-à-oreille (un ami d'un ami...) 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	78 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn Twitter (sans vraiment de résultats) 12. Facilité, rapidité, faible coût 14. Services professionnels - services conseils (54)
	79 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Visibilité - rapidité - banque de candidats 12. Visibilité - rapidité - avoir accès à une banque de candidats élargie grâce au réseau 14. Services professionnels - services conseils (54)
	80 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. 100 et plus 3. Entre 0 et 5 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Services d'enseignements/professeur (61a)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 30 et 60</p> <p>3. Entre 60 et 100</p> <p>4. Entre 0 et 5</p> <p>5. Entre 1 et 3 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système bâti sur mesure</p> <p>9. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation</p> <p>10. Gestion des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Archivage des curriculum vitæ</p> <p>12. Trouver des candidats qui ne sont pas nécessairement en recherche d'emploi, mais qui sont intéressés par des opportunités intéressante lorsqu'on les approche.</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p> <hr/> <p>82 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Entre 5 et 10</p> <p>3. Entre 10 et 30</p> <p>4. Entre 0 et 5</p> <p>5. Entre 3 et 6 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>8. Brassring</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur</p> <p>10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Réduction des coûts de recrutement</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p> <hr/> <p>83 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 60 et 100</p> <p>3. Entre 30 et 60</p> <p>4. Entre 30 et 60</p> <p>5. Plus de 12 mois</p> <p>6. Non</p> <p>11. Non</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	84 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an 7. Système clés en main 8. Présentement à la recherche de... 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Pas encore en fonction 11. LinkedIn 12. Diminuer les coûts des agences 14. Fabrication autres (31-33)
	85 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Finance et assurances (52)
	86 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	87 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 5 et 10 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 14. Commerce de détail (44-45)
	88 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 12. Plus de candidatures ciblées 14. Transport et entreposage (48-49)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. 100 et plus</p> <p>3. Entre 5 et 10</p> <p>4. Entre 5 et 10</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>8. Hrm orange</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures</p> <p>10. Gestion des candidatures Historique des candidatures</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Chasse de tête</p> <p>14. Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
	<p>90 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 10 et 30</p> <p>3. 100 et plus</p> <p>4. Entre 10 et 30</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur</p> <p>10. Gestion des candidatures Archivage des curriculum vitæ Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Système intégré dans le site web de l'entreprise</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Ajoute à la visibilité des opportunités de postes offerts. Augmentation du réseau des candidatures potentielles.</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p>
	<p>91 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Entre 30 et 60</p> <p>3. 100 et plus</p> <p>4. Entre 10 et 30</p> <p>5. Entre 3 et 6 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système bâti sur mesure</p> <p>9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation</p> <p>10. Guichet unique pour tous les recruteurs Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Proactivité</p> <p>14. Services professionnels - autres services (54b)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	92 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 5 et 10 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. Non 14. Sans objet
	93 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 60 et 100 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Twitter, LinkedIn 12. Main-d'œuvre jeune et très présente sur ces marchés. 14. Sans objet
	94 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants 11. Facebook et LinkedIn 12. Nous n'avons pas vraiment remarqué d'avantages encore. 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	95 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Assurer un meilleur suivi des candidature : déjà rencontré, à retenir, etc. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Facebook, LinkedIn 12. Affichage ciblé selon le profil recherché : Facebook pour les commis d'entrepôt 14. Commerce de détail (44-45)
	96 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Facebook 12. Élargir le public cible. 14. Fabrication autres (31-33)
	97 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taleo 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Efficience 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn, Twitter 14. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	98 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Pc recruter 9. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn, Twitter 12. Possibilité de joindre plus de candidats inactifs 14. Services professionnels - services conseils (54)
	99 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système 7. Système clés en main 8. Orange HRM 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Archivage des curriculum vitæ 12. Visibilité, attraction, développement d'une image de marque 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	100 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. CV Manager 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Non 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	101 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 0 et 5 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 12. Visibilité 14. Services professionnels - autres services (54b)
	102 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	103 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 5 et 10 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	104 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. LinkedIn 12. Vu et transféré par des centaines de contacts... 14. Fabrication autres (31-33)
	105 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	106 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Fabrication autres (31-33) <hr/> 107 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. Non 14. Administrations publiques - municipales (91b) <hr/> 108 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. CV Manager 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 12. Rapidité. Rejoindre des gens spécifiques (en lien avec un métier, une profession ou un ordre, une région donnée, etc.) 14. Fabrication autres (31-33)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	109 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 10 et 30 3. 100 et plus 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système clés en main 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Historique des candidatures Recherche et tri des candidatures 11. Non 14. Transport et entreposage (48-49)
	501 à 1000 employés (14 répondants)
	110 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 5 et 10 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Services publics (22)
	111 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. Non 14. Fabrication autres (31-33)
	112 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 60 et 100 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. LinkedIn 12. Visibilité étendue 14. Services professionnels - autres services (54b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	113 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Entre 3 et 6 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. LUCÉO 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 12. Facebook rejoint notre clientèle cible. 14. Commerce de détail (44-45)
	114 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 60 et 100 4. Entre 60 et 100 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Brassring 9. Mieux gérer la réception des candidatures 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 12. Utilisation du réseau des employés, rapidité, gratuité 14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	115 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 30 et 60 3. Entre 60 et 100 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Via tweet 12. L'information circule rapidement. 14. Administrations publiques - municipales (91b)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. 100 et plus</p> <p>3. Entre 10 et 30</p> <p>4. Entre 10 et 30</p> <p>5. Plus de 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>8. Act!</p> <p>9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures</p> <p>10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Communications automatisées avec les candidats Archivage des curriculum vitæ</p> <p>11. Facebook et LinkedIn</p> <p>12. Rejoindre une clientèle passive en matière de recherche d'emploi</p> <p>14. Finance et assurances (52)</p> <hr/> <p>117 -</p> <p>1. Organisme public</p> <p>2. Entre 30 et 60</p> <p>3. 100 et plus</p> <p>4. Entre 5 et 10</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Non</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>9. Réduire le volume d'impression des candidatures</p> <p>10. Archivage des curriculum vitæ</p> <p>11. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p> <hr/> <p>118 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. 100 et plus</p> <p>3. Entre 10 et 30</p> <p>4. Entre 0 et 5</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Non</p> <p>9. Nous n'avons pas de systèmes.</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Connexions entre personnes de la même industrie</p> <p>14. Construction (23)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	119 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 30 et 60 3. 100 et plus 4. Entre 5 et 10 5. Fonction publique. S'ils ne font pas partie d'une liste, ils ne resteront pas. 6. Oui 7. Je ne sais pas 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	120 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Je ne sais pas 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Transport et entreposage (48-49)
	121 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 1 et 3 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. Facebook 12. Visibilité 14. Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	122 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Dotation Manitou par Momentum 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn, Facebook, Twitter 12. Augmenter les sources de diffusion des affichages 14. Services d'enseignements/professeur (61a)
	123 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Recherche de candidats et affichage de poste sur LinkedIn. 12. Atteindre des gens qui ne sont pas en recherche d'emploi active et qui ne consultent pas les sites traditionnels de recherche d'emploi (ex. Jobboom, Monster, etc.). 14. Fabrication autres (31-33)
1001 à 5000 employés (23 répondants)	
	124 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des postes vacants Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	125 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	126 - 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 60 et 100 4. Entre 60 et 100 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Se doter d'un site Carrières sur le web Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Système intégré dans le site web de l'entreprise Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures 11. Quelquefois sur Facebook et LinkedIn 12. Augmenter le nombre de candidatures reçues par bouche-à-oreille 14. Commerce de détail (44-45)
	127 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 60 et 100 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Icims PeopleFluent SuccesFactors Kenexa 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Suivi avec les requérants 11. LinkedIn Facebook 12. Meilleure visibilité et attraction des la nouvelle génération 14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	128 - 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Oui 7. Je ne sais pas 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Non 14. Services d'enseignements/gestion (61)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	129 - 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taleo 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Mieux gérer les candidatures (mauvaise communication entre les recruteurs concernant un même candidat) 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. Le recrutement via Facebook et LinkedIn sera implanté dans les prochains mois. 12. Toucher les candidats passifs 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	130 - 1. Organisme public 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 8. N/A 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Archivage des curriculum vitæ 11. Utilise rarement, <i>La Presse</i> et journal local 12. Utilise seulement si c'est le seul moyen pour obtenir des candidatures précises. 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	131 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. HR Smart 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn 12. Bon outil de recherche, approche directe auprès de beaucoup de candidats 14. Finance et assurances (52)
	132 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn 12. Visibilité auprès des candidats passifs. Cibler et approcher les candidats qui cadrent avec les prérequis du poste. 14. Commerce de détail (44-45)
	133 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 8. Nous n'avons pas de système de gestion des candidatures. Chaque CV reçu est analysé par une personne des RH ou un gestionnaire de succursale. 9. Je suis bien d'accord avec les avantages cités. 11. Facebook, Twitter, LinkedIn 12. Nous permettre de rejoindre directement des gens intéressés par notre entreprise et de s'adresser aux contacts de nos employés, qui sont nos meilleurs ambassadeurs au niveau du recrutement. 14. Arts, spectacles et loisirs

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	134 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Maxhire 9. Réduire le volume d'impression des candidatures Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 14. Services professionnels - services conseils (54)
	135 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 11. LinkedIn, Facebook 12. La visibilité 14. Finance et assurances (52)
	136 - 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 0 et 5 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. CV Manager 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	137 - 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 8. cv manager 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn 12. Recrutement de plusieurs postes de professionnels dont plusieurs profils disponibles sur LinkedIn. 14. Arts, spectacles et loisirs
	138 - 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 5 et 10 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non 11. Non 14. Services administratifs autres (56b)
	139 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. LinkedIn, Facebook 12. Viser des candidats qui ne sont pas nécessairement en recherche d'emploi mais qui pourraient être intéressés par notre offre. 14. Hébergement et services de restauration (72)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	140 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. Entre 0 et 5 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. N'Joyn 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Archivage des curriculum vitæ Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Facebook, LinkedIn 12. Visibilité, rapidité, référencement, etc. 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b) <hr/> 141 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Lucéo 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement 11. Principalement LinkedIn, quelquefois Facebook et Twitter. 12. Contact direct avec des candidats qui ne sont pas nécessairement activement à la recherche. 14. Services professionnels - services conseils (54) <hr/> 142 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Facebook, Twitter 12. Bassin passif, grande portée de l'affichage 14. Commerce de détail (44-45)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	143 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 60 et 100 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Non 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn Facebook 14. Services professionnels - services conseils (54)
	144 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 60 et 100 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Maxhire 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures 12. Visibilité, diversité au niveau des sources de recrutement 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	145 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 30 et 60 4. Entre 60 et 100 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. talentlink - lumesse 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs 11. LinkedIn 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	146 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 60 et 100 4. Entre 30 et 60 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des postes vacants Statistiques de recrutement 11. Non 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
5001 employés et plus (18 répondants)	
	147 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 11. Non 14. Commerce de détail (44-45)
	148 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Je ne sais pas 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec?</p> <p>3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir?</p> <p>4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement?</p> <p>5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus?</p> <p>6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures?</p> <p>7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne?</p> <p>8. 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>9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures?</p> <p>10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise?</p> <p>11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement?</p> <p>12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>149 -</p> <p>1. Organisme parapublic</p> <p>2. 100 et plus</p> <p>3. Entre 30 et 60</p> <p>4. 100 et plus</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Système clés en main</p> <p>8. cv manager</p> <p>9. Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web</p> <p>10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ</p> <p>11. Non</p> <p>14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p> <hr/> <p>150 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. 100 et plus</p> <p>3. Entre 30 et 60</p> <p>4. Entre 30 et 60</p> <p>5. Entre 6 et 12 mois</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Je ne sais pas</p> <p>9. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Harmoniser nos pratiques de dotation avec d'autres filiales à l'international. Le système actuel au Québec ne convient pas à nos besoins.</p> <p>10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Système intégré dans le site web de l'entreprise</p> <p>11. LinkedIn</p> <p>12. Permet d'accéder à des candidatures passives. Les chercheurs d'emploi actifs visitent déjà pour la plupart la section carrière de notre site web et postulent à nos affichages. Permet également une bonne visibilité des postes à pourvoir et de l'entreprise en général.</p> <p>14. Services professionnels - services conseils (54)</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	151 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. CVManager 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web Meilleure gestion des candidatures reçues (pas simplement la réception, mais aussi tout le processus de recrutement. Permet de garder un historique sur chacune des étapes du processus). 10. Communications automatisées avec les candidats Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs 11. Surtout LinkedIn 12. Le bouche-à-oreille que cela crée. 14. Commerce de détail (44-45) <hr/> 152 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Entre 1 et 3 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taleo 9. Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Communications automatisées avec les candidats Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs 11. Facebook LinkedIn 12. Visibilité 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	153 - 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 60 et 100 4. Entre 30 et 60 5. Entre 1 et 3 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn, Facebook 14. Commerce de détail (44-45)
	154 - 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Recherche et tri des candidatures Archivage des curriculum vitæ Historique des candidatures Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Gestion des candidatures Gestion des postes vacants 11. LinkedIn, Twitter, Facebook 12. Réseautage, communication interactive avec les candidats potentiels 14. Construction (23)
	155 - 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. 100 et plus 5. Seulement pour le processus en question. 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 11. Non 14. Administrations publiques - fédérales (91)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	156 - 1. Entreprise privée 2. Entre 60 et 100 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. WinSearch 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Mieux gérer la réception des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Archivage des curriculum vitæ Statistiques de recrutement 11. LinkedIn 14. Fabrication autres (31-33)
	157 - 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 0 et 5 5. Entre 6 et 12 mois 6. L'entreprise est en phase d'implantation d'un tel système. 7. Système clés en main 8. Technomedia 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Statistiques de recrutement Communications automatisées avec les candidats 11. Non 14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	158 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. 100 et plus 5. Entre 6 et 12 mois 6. Oui 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Statistiques de recrutement 11. LinkedIn 12. On peut atteindre une banque de candidats passifs, qui ne sont pas à la recherche d'emploi, et tenter de les convaincre de rejoindre notre organisation. Ce qui n'est pas possible avec un jobboard. 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	159 - 1. Organisme parapublic 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. Entre 30 et 60 5. Entre 3 et 6 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. 7. Système bâti sur mesure 9. Mieux gérer la réception des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn 12. Recherche ciblée 14. Services d'enseignements/professeur (61a)
	160 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 5 et 10 4. 100 et plus 5. Entre 3 et 6 mois 6. Oui 7. Je ne sais pas 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Communications automatisées avec les candidats Archivage des curriculum vitæ 14. Commerce de détail (44-45)
	161 - 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taleo 9. Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Se doter d'un site Carrières sur le web 10. Archivage des curriculum vitæ Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats 11. LinkedIn, Facebook et Twitter 12. Meilleur ciblage, partage avec le réseau 14. Finance et assurances (52)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	162 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme parapublic 2. 100 et plus 3. 100 et plus 4. 100 et plus 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. "e-Recruiting" de SAP en transition vers le système "Success Factors" de SAP 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures 10. Gestion des candidatures Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Archivage des curriculum vitæ Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. Tous.... 12. Coûts, image, propulsion de l'information 14. Services publics (22) <hr/> 163 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. Entre 30 et 60 5. Plus de 12 mois 6. Oui 7. Système clés en main 8. Njoyn 9. Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation Réduire le volume d'impression des candidatures Se doter d'un site Carrières sur le web Augmenter la visibilité de l'entreprise comme employeur 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Système intégré dans le site web de l'entreprise Archivage des curriculum vitæ 11. LinkedIn, Twitter, jobboom, monster 12. Accès aux candidats et visibilité 14. Services professionnels - services conseils (54)

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	164 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. 100 et plus 3. Entre 30 et 60 4. 100 et plus 5. Indéfiniment dans notre base de données RH (Taleo) 6. Oui 7. Système clés en main 8. Taleo 9. Se doter d'un site Carrières sur le web Mieux gérer la réception des candidatures Mieux gérer la conservation des candidatures Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Gestion des candidatures Gestion des postes vacants Archivage des curriculum vitæ Recherche et tri des candidatures Historique des candidatures Statistiques de recrutement Guichet unique pour tous les recruteurs Communications automatisées avec les candidats Système intégré dans le site web de l'entreprise 11. LinkedIn pour contacter les candidats. Facebook et Twitter seulement comme page d'information. Les recruteurs ne recrutent pas à travers ces médias. 12. Aller chercher les candidatures en recherche passive. 14. Transport et entreposage (48-49)
Pas de réponse (25 répondants)	
	165 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 0 et 5 3. Entre 60 et 100 4. 100 et plus 5. toujours 6. Oui
	166 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. 100 et plus 3. Entre 10 et 30 4. 100 et plus 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non
	167 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Entre 1 et 3 mois 6. Non 7. Je ne sais pas 11. Non
	168 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 10 et 30 3. Entre 30 et 60 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> Dans quel type d'organisation travaillez-vous? Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>169 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée 100 et plus Entre 5 et 10 Entre 10 et 30 Plus de 12 mois Oui
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>170 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Organisme public 100 et plus Entre 10 et 30 Entre 0 et 5 Plus de 12 mois L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an. Je ne sais pas Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>171 -</p> <ol style="list-style-type: none"> OSBL Entre 0 et 5 Entre 30 et 60 Entre 10 et 30 Entre 3 et 6 mois Non
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>172 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Organisme parapublic 100 et plus Entre 30 et 60 Entre 10 et 30 Plus de 12 mois Oui
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>173 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 10 et 30 Entre 30 et 60 Entre 10 et 30 Entre 6 et 12 mois Non Système bâti sur mesure
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>174 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Organisme parapublic 100 et plus Entre 30 et 60 Entre 30 et 60 Entre 6 et 12 mois Non
<ol style="list-style-type: none"> Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? 	<p>175 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 5 et 10 Entre 30 et 60 Entre 5 et 10 Plus de 12 mois Non Je ne sais pas

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	176 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 30 et 60 Entre 0 et 5 Entre 10 et 30 Plus de 12 mois Non
	177 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 30 et 60 Entre 60 et 100 Entre 10 et 30 Entre 6 et 12 mois Non Je ne sais pas
	178 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 10 et 30 Entre 30 et 60 Entre 10 et 30 Entre 1 et 3 mois Non Je ne sais pas Notre site, LinkedIn, Facebook Nous sommes dans le domaine des technologies de l'information.
	179 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme parapublic 100 et plus Entre 10 et 30 Entre 10 et 30 Entre 6 et 12 mois Oui
	180 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 10 et 30 Entre 10 et 30 Entre 60 et 100 Entre 6 et 12 mois Non
	181 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 30 et 60 Entre 60 et 100 Entre 30 et 60 Entre 6 et 12 mois L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an.
	182 - <ol style="list-style-type: none"> Organisme public 100 et plus
	183 - <ol style="list-style-type: none"> Entreprise privée Entre 5 et 10 Entre 10 et 30 Entre 5 et 10 Entre 6 et 12 mois Non

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. Combien de postes approximativement votre entreprise pourvoit-elle annuellement au Québec? 3. En moyenne, combien de candidatures votre entreprise reçoit-elle lorsqu'elle affiche un poste à pourvoir? 4. Combien de candidatures spontanées (curriculum vitæ) votre entreprise reçoit-elle mensuellement? 5. Combien de temps votre entreprise conserve-t-elle les curriculum vitæ reçus? 6. Votre entreprise possède-t-elle un système informatisé de gestion des curriculum vitæ et des candidatures? 7. Le système de gestion des candidatures est-il une solution clés en main fournie par une entreprise externe ou est-il bâti sur mesure à l'interne? 8. Si votre système de gestion des candidatures est une solution clés en main fournie par une entreprise externe, pouvez-vous nommer le système? 9. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise s'est dotée d'un système de gestion des candidatures? 10. Quelles sont les principales fonctions du système de gestion des candidatures de votre entreprise? 11. Votre entreprise utilise-t-elle les médias sociaux lors du recrutement? 12. Quels sont les principaux avantages pour votre entreprise de l'utilisation des médias sociaux pour le recrutement? Secteur d'activité	184 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 5 et 10 5. Moins d'un mois 6. Non 7. Système bâti sur mesure 9. Automatiser et rendre plus efficace le processus de dotation 10. Statistiques de recrutement 12. Validation du profil sur Facebook
	185 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 30 et 60 3. Entre 60 et 100 4. Entre 60 et 100 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non 7. Je ne sais pas
	186 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 5 et 10 3. Entre 5 et 10 4. Entre 5 et 10 5. Entre 6 et 12 mois 6. Non
	187 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Plus de 12 mois 6. L'entreprise veut mettre un tel système en place d'ici un an.
	188 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisme public 2. Entre 30 et 60 3. Entre 10 et 30 4. Entre 10 et 30 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non
	189 - <ol style="list-style-type: none"> 1. Entreprise privée 2. Entre 5 et 10 3. Entre 30 et 60 4. Entre 5 et 10 5. Entre 3 et 6 mois 6. Non