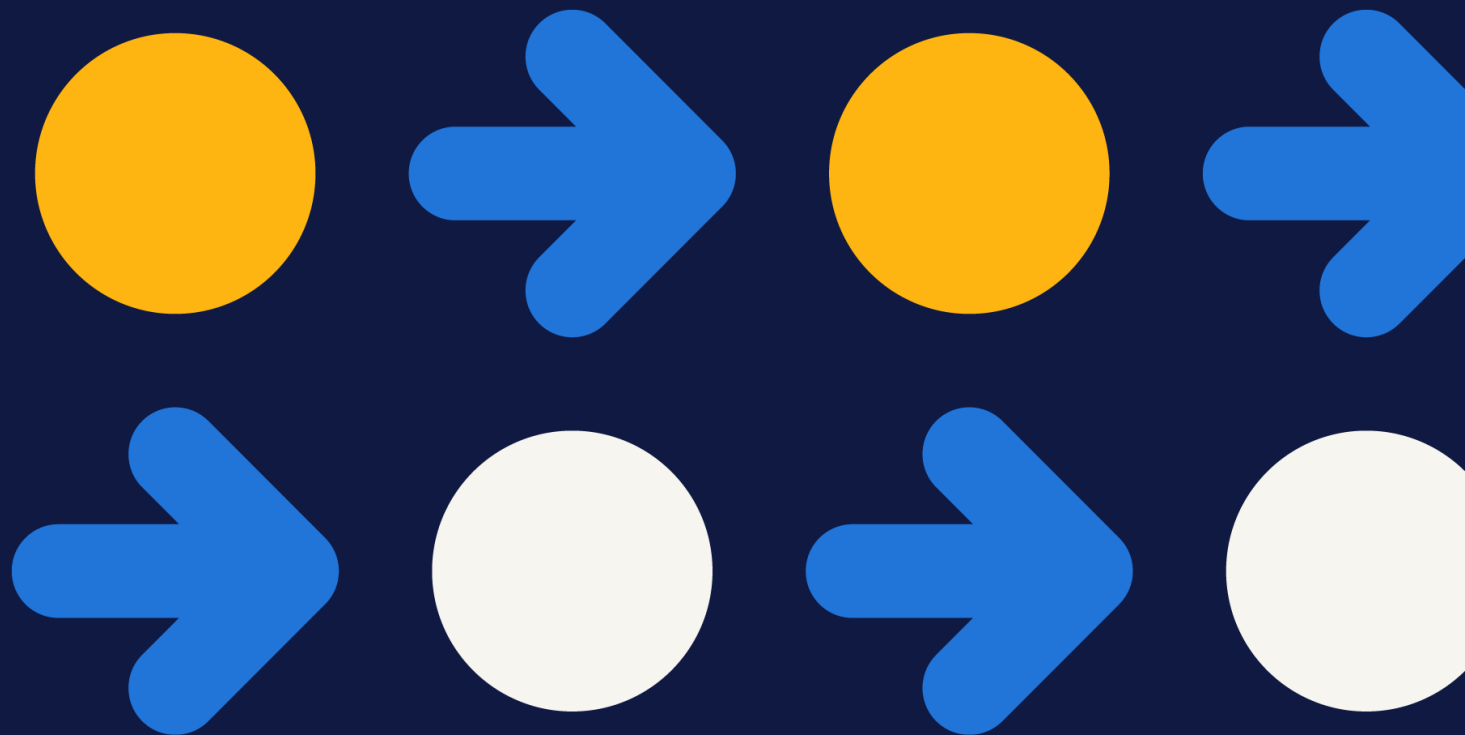


recherche
marque
employeur
2021



canada.

 randstad

human forward.

contenu.

- 1 introduction
- 2 attractivité de l'employeur
- 3 comportements en matière de changement d'emploi
- 4 pleins feux sur la COVID-19
- 5 suggestions de lecture

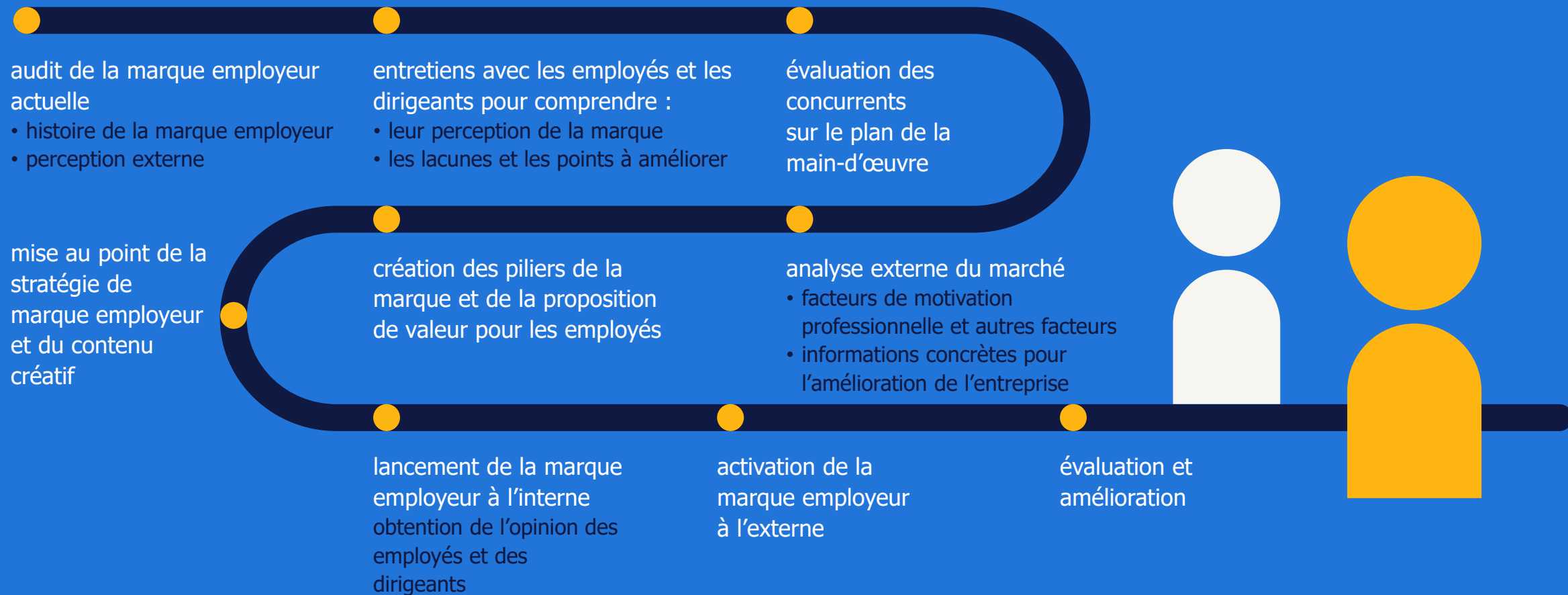


qu'est-ce que la recherche marque employeur de randstad?

- une recherche représentative portant sur la marque employeur, basée sur les perceptions du grand public et reposant sur plus de 21 ans d'expérience en matière de développement de l'image de marque employeur.
- un sondage indépendant auprès de quelque 190 000 répondants répartis dans 34 pays aux quatre coins du monde.
- le reflet de l'attractivité des 150 employeurs les plus importants au pays et connus d'au moins 10 % de la population.
- de précieux renseignements pour aider les employeurs à façonner leur marque employeur.



feuille de route de la marque employeur.



l'importance de la marque employeur.



les entreprises qui n'ont pas une marque forte paient 10 % de trop en salaires¹.

50 %

des candidats disent qu'ils ne travailleraient pas pour une entreprise qui a une mauvaise réputation, même si le salaire est supérieur².

96 %

des répondants reconnaissent que la concordance de leurs valeurs personnelles avec la culture de l'entreprise est un facteur clé de leur satisfaction au travail³.

80 %

des dirigeants conviennent qu'une marque employeur forte joue un rôle important lorsqu'il s'agit de recruter une main-d'œuvre de qualité⁴. Dans la mesure où les gens sont attachés à une culture de travail et non à une entreprise, la perception qu'ils ont de vous en tant qu'employeur est d'une importance cruciale. Aussi bien les recruteurs que les candidats considèrent la culture de l'entreprise comme l'un des facteurs les plus déterminants lorsqu'il s'agit de choisir un employeur. Par ailleurs, votre transparence permet aux candidats de se renseigner activement sur la culture de votre entreprise afin de déterminer si celle-ci leur convient. Les personnes qui consultent les sites d'évaluation et constatent que les employés et les autres candidats ont une opinion positive d'un employeur se sentiront plus à l'aise de soumettre leur CV et d'envisager un changement de carrière.

l'importance de la marque employeur.

19 %

des employés seulement considèrent qu'il y a une forte concordance entre ce que dit leur employeur au sujet de l'entreprise et la réalité⁵.

1-2 x

Les entreprises qui ont une marque employeur forte embauchent une à deux fois plus rapidement⁸.

#1

Le plus grand obstacle pour les candidats qui postulent pour un emploi est de ne pas savoir quelle sera la réalité de travailler au sein de l'organisation⁷.

76 %

des employés qui constatent une forte concordance entre ce que leur employeur dit au sujet de l'entreprise et ce qui s'y passe réellement sont plus susceptibles de recommander leur employeur⁹.

52 %

des candidats consultent d'abord le site Internet de l'entreprise et les médias sociaux pour en apprendre davantage sur un employeur⁶.



34 pays interrogés représentant plus de 80 % de l'économie mondiale.

allemagne
argentine
australie
autriche
belgique
brésil
canada
chine
espagne
états-unis
france
grèce
hong kong
hongrie
italie
inde
japon
luxembourg
kazakhstan
malaisie
mexique
nouvelle-zélande
norvège
pays-bas
pologne
portugal
république tchèque
roumanie
royaume-uni
russie
singapour
suède
suisse
ukraine



● pays interrogés

[cliquez ici](#) pour des précision sur la méthodologie de recherche.

dans le monde

- plus de 190 000 répondants
- 6 493 entreprises interrogées

échantillon

- personnes de 18 à 64 ans
- représentatif des sexes
- surreprésentation des 25 à 44 ans
- composé d'étudiants, de travailleurs salariés et de chômeurs

pays

- 3 590 répondants

étude sur le terrain

- entretiens en ligne
- janvier 2021

durée des entretiens

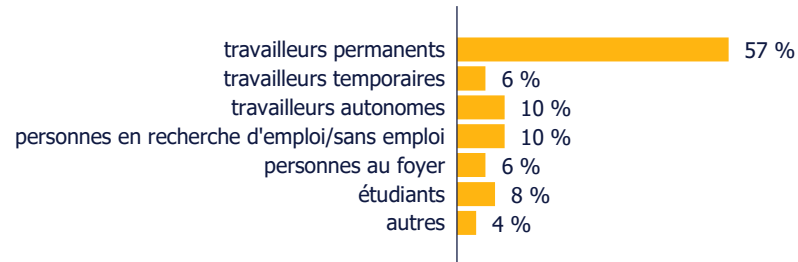
- 16 minutes

composition de l'échantillon au canada : données sociodémographiques, situation d'emploi, région.

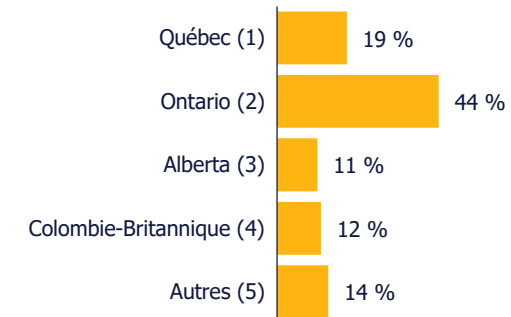
sexe



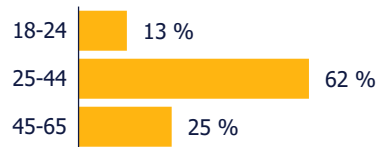
situation d'emploi



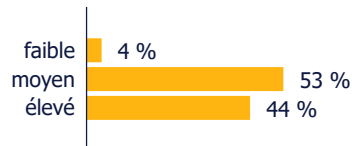
région



âge



niveau de scolarité



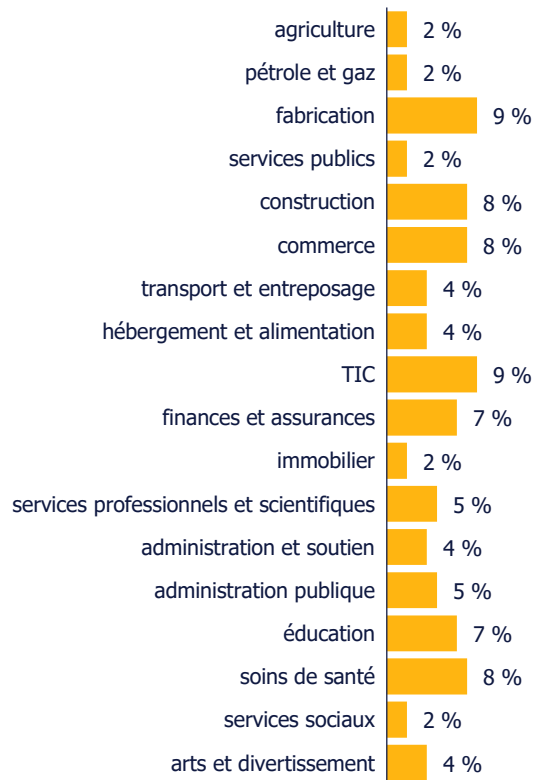
1. Québec
2. Ontario
3. Alberta
4. Colombie-Britannique
5. Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, Î.-P.-É., Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut

échantillon total : 3 590
étude sur le terrain : janvier 2021



composition de l'échantillon au canada : secteur, fonction.

secteur



fonction



base : personnes ayant un emploi (n = 2 617)



canada

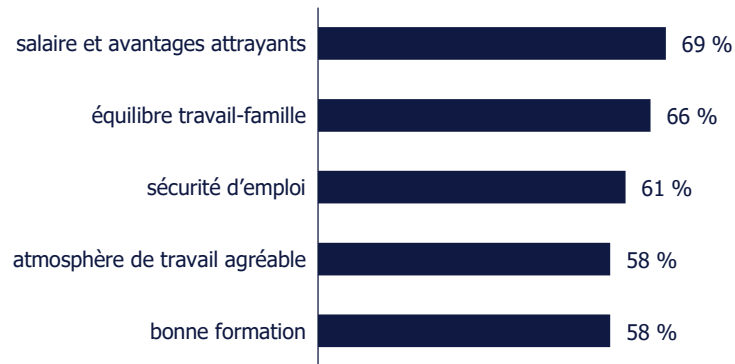
attractivité de
l'employeur.



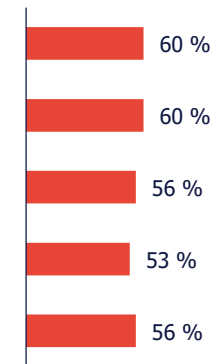
les attentes des employés potentiels

les cinq facteurs les plus importants lors du choix d'un employeur.

les cinq facteurs les plus importants



amérique du nord 2021



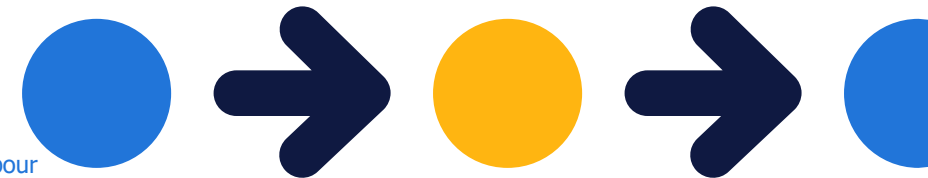
canada les cinq facteurs les plus importants en 2020

- 01 salaire et avantages attrayants
- 02 équilibre travail-famille
- 03 sécurité d'emploi
- 04 atmosphère de travail agréable
- 05 emplacement

canada les cinq facteurs les plus importants en 2019

- 01 salaire et avantages attrayants
- 02 équilibre travail-famille
- 03 sécurité d'emploi
- 04 atmosphère de travail agréable
- 05 bonne formation

* si vous comparez les résultats de 2021 à ceux des années précédentes, veuillez noter que la question a été modifiée de façon à ce que pour 2021, les répondants puissent choisir autant de facteurs qu'ils voulaient dans une liste de 16 options, alors que pour les années précédentes, ils devaient en sélectionner 5, ni plus ni moins.



les attentes des employés potentiels quant au choix d'un employeur.

facteur le plus important

salaire et avantages

Le salaire et les avantages constituent le facteur le plus important au Canada. L'équilibre travail-famille se classe au deuxième rang, mais, chez les répondants de 18 à 24 ans, il est un facteur légèrement plus important que le salaire et les avantages. Les femmes et les personnes de 35 ans et plus considèrent qu'un plus grand nombre de facteurs sont importants (en moyenne neuf) comparativement aux hommes et aux jeunes (qui en choisissent en moyenne huit). Parmi les facteurs qu'elles considèrent comme importants figurent le salaire et les avantages, l'équilibre travail-famille, la sécurité d'emploi et une atmosphère de travail agréable. Les personnes avec un faible niveau de scolarité sont moins exigeantes et choisissent en moyenne six facteurs. Un environnement de travail sécuritaire en contexte de COVID-19 figure au sixième rang au Canada, mais ce facteur se classe à un rang légèrement supérieur chez les personnes de 18 à 24 ans et celles de plus de 54 ans.

[cliquez ici](#) pour consulter la répartition des résultats en matière de proposition de valeur à l'intention des employés (PVE) par profil sociodémographique.

propositions de l'employeur

sécurité relative à la COVID-19 et santé financière

Les employés canadiens évaluent plus positivement leur employeur en ce qui concerne la sécurité de l'environnement de travail dans le contexte actuel de la COVID-19. Les personnes avec un niveau de scolarité élevé sont plus susceptibles de donner une note élevée à leur employeur pour ce facteur.

Les Canadiens accordent aussi de l'importance à la santé financière, à la sécurité d'emploi à long terme et à la bonne réputation de l'employeur.

Par ailleurs, les occasions de progression de carrière sont importantes pour la main-d'œuvre canadienne. Un travailleur sur deux considère en effet ce facteur comme important. Cependant, la progression de carrière se classe à l'avant-dernier rang dans l'évaluation des employeurs.

à venir : comparaison par région

[cliquez ici](#) pour une analyse en profondeur des secteurs et employeurs les plus attrayants en 2021.

priorités recommandées pour les employeurs

salaire et avantages, équilibre travail-famille

Il existe un écart entre les attentes des employés au Canada et ce que les employeurs semblent offrir. L'un de ces écarts concerne le salaire et les avantages, qui constituent le facteur le plus recherché, mais le moins présent dans les offres des employeurs.

L'équilibre entre le travail et la vie privée se classe au deuxième rang. Toutefois, les employeurs sont peu reconnus pour offrir un tel équilibre. Les employeurs canadiens devraient prêter attention à cet écart et mettre en place des stratégies pour le combler.

À l'inverse, les employeurs sont largement reconnus pour offrir le troisième facteur en importance, soit la sécurité d'emploi. Les employeurs au pays devraient donc chercher à préserver cette sécurité, qui contribue aussi à rendre l'atmosphère de travail agréable.

les attentes des employés potentiels pleins feux sur les salariés.

cols blancs

71 %

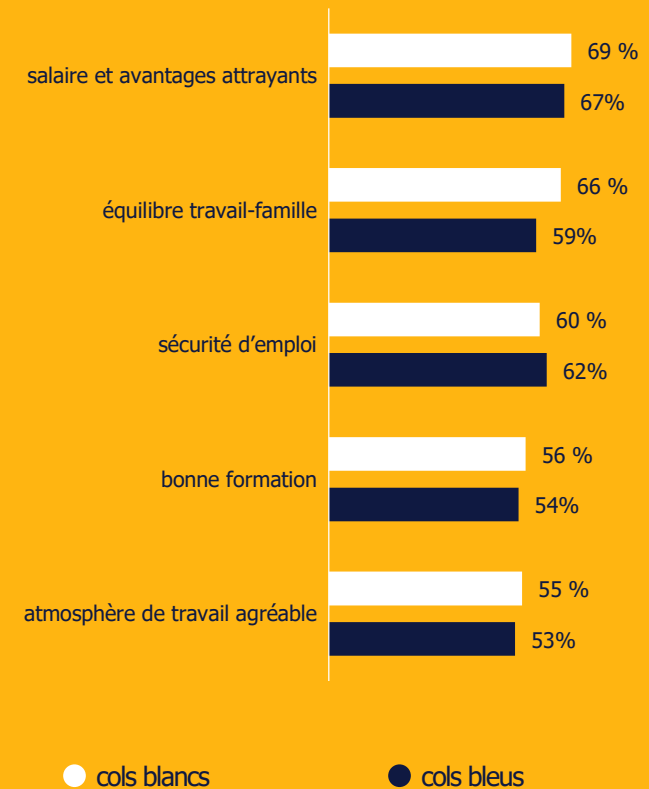
des cols blancs considèrent qu'un salaire et des avantages attrayants sont importants. Ce facteur l'emporte de peu sur l'équilibre travail-famille. Les cols blancs sont plus susceptibles que les cols bleus d'accorder de l'importance à l'équilibre travail-famille.

cols bleus

67 %

des cols bleus jugent qu'un salaire et des avantages attrayants constituent le facteur le plus important. La sécurité d'emploi se classe au deuxième rang, suivie de l'équilibre travail-famille.

facteurs les plus importants



pleins feux sur



le changement
d'emploi.

comportements en matière de changement d'emploi

trouver un autre employeur.

un Canadien sur dix a changé d'employeur

Au cours des six derniers mois de 2020, 10 % des travailleurs canadiens, surtout des hommes et des jeunes de 18 à 24 ans, ont changé d'employeur. De plus, 22 % des travailleurs ont l'intention de trouver un autre emploi durant la première moitié de 2021. Bon nombre (32 %) d'entre eux sont âgés de 25 à 34 ans. Un salaire et des avantages attrayants, l'équilibre travail-famille (63 % chacun), la sécurité d'emploi (61 %) et une bonne équipe de direction (60 %) sont les principaux facteurs incitant les employés à changer d'emploi.

les portails d'emploi les plus utilisés pour trouver un employeur

Aucun canal de communication ne se démarque nettement en ce qui concerne le changement d'emploi au Canada. Les canaux de communication les plus utilisés sont les portails d'emploi (31 %), Google (29 %), le réseau personnel (28 %) et les médias sociaux (25 %). Parmi les portails d'emploi, le site Indeed.com se démarque particulièrement. En effet, 82 % des personnes qui ont affirmé avoir trouvé un emploi grâce à un portail d'emploi ont utilisé ce site.



facteurs les plus importants ceux qui changent d'emploi et ceux qui restent.

ceux qui changent d'emploi

2021

10 %

ont changé d'employeur au
cours des six derniers mois.

ceux qui restent

2021

90 %

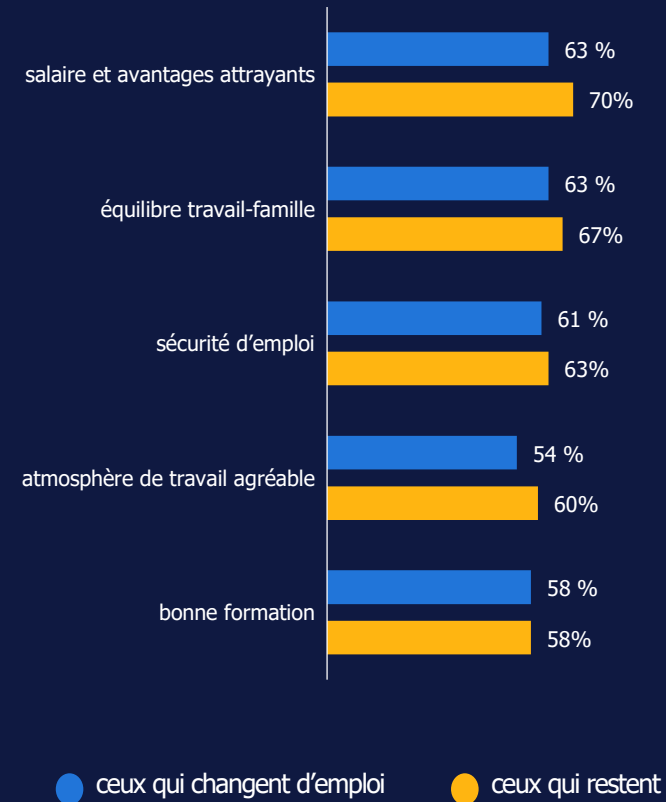
sont restés avec leur
employeur au cours des six
derniers mois.

2021

13 %

des personnes touchées par la
COVID-19 ont changé
d'employeur au cours des six
derniers mois.

facteurs les plus importants



six derniers mois = seconde moitié de 2020.

La recherche marque employeur 2021 de Randstad couvre une période de 6 mois (et non de 12 mois comme les recherches précédentes) pour mieux illustrer les répercussions de la COVID-19.

comportements en matière de changement d'emploi pleins feux sur les salariés.

cols blancs qui ont l'intention de
changer d'employeur

17 %

des cols blancs ont l'intention de changer d'employeur dans la première moitié de 2021. Cette proportion est légèrement inférieure à la moyenne canadienne (22 %).

cols bleus qui restent

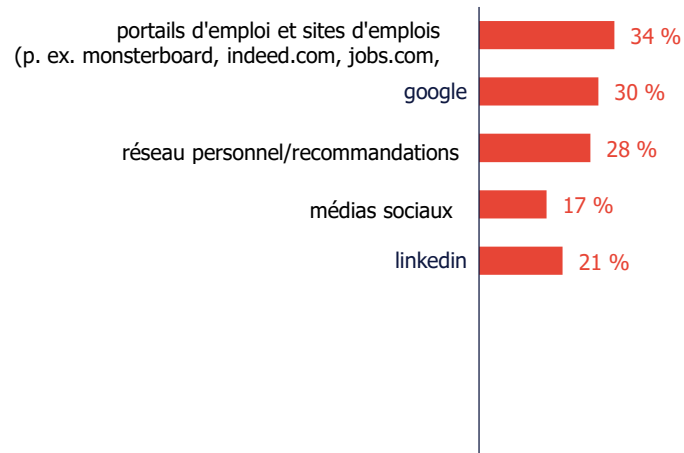
15 %

des cols bleus sont restés avec leur d'employeur dans la dernière moitié de 2020. Cette proportion est nettement supérieure à celle des cols blancs (9 %).

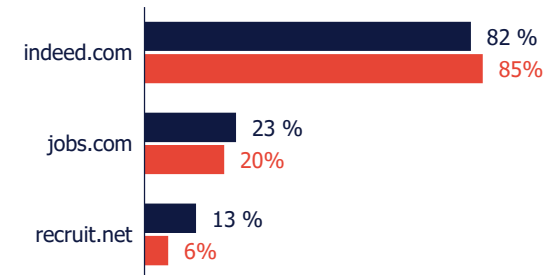


la manière dont les travailleurs canadiens trouvent de nouvelles possibilités d'emploi.

les cinq canaux les plus utilisés pour trouver des possibilités d'emploi



les trois portails d'emploi les plus utilisés



les trois médias sociaux les plus utilisés

* la base de 2021 est trop petite

● 2021

● 2020

pleins feux sur

la COVID-19.



la COVID-19 et ses répercussions sur le marché du travail.

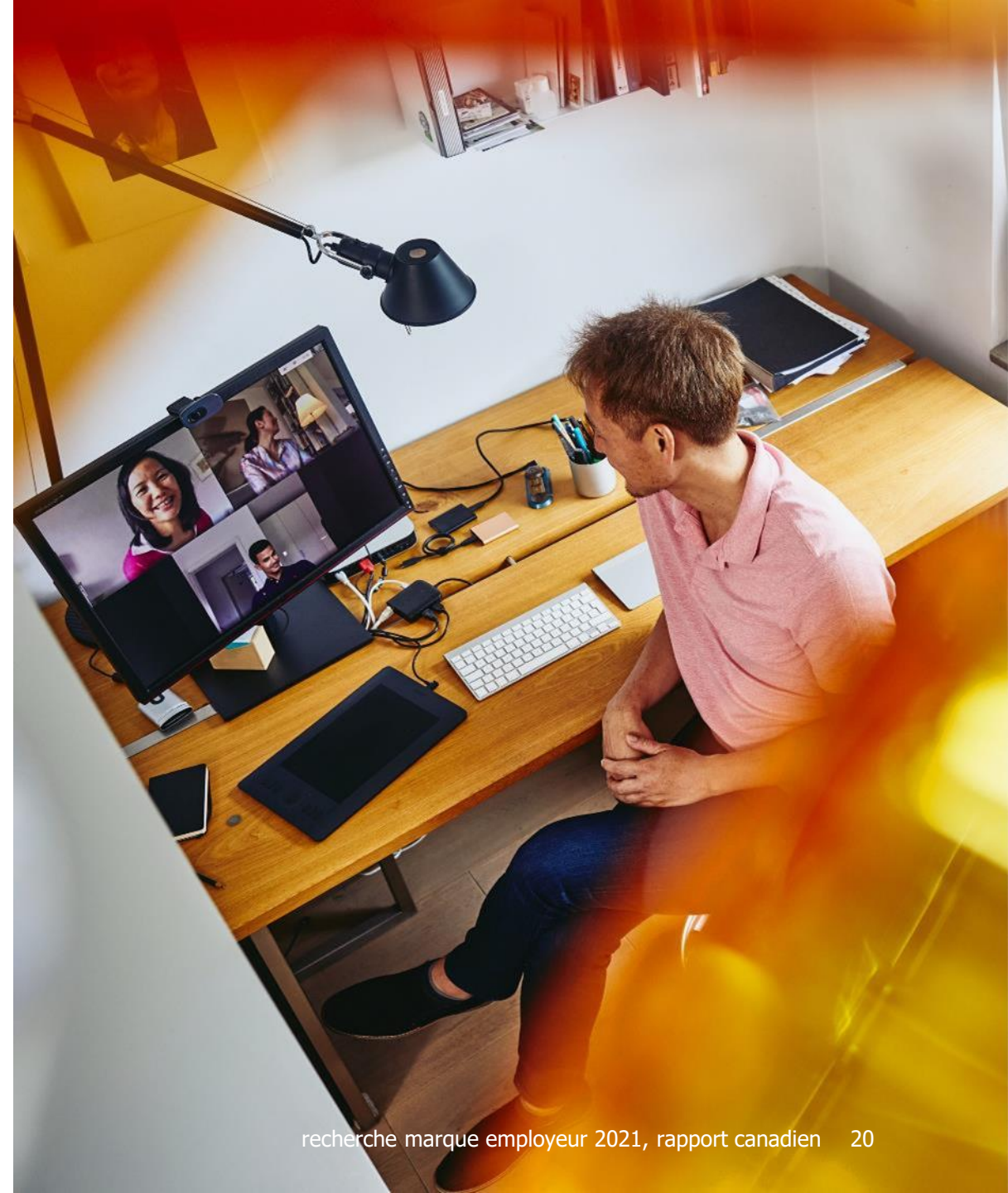
l'importance de pouvoir travailler à distance

Même s'il ne s'agit pas de l'un des facteurs les plus importants au pays, la possibilité de travailler à distance est importante pour un peu moins de la moitié (44 %) des employés canadiens. Les femmes (49 %) et les personnes avec un niveau de scolarité élevé (47 %) sont plus susceptibles d'accorder de l'importance à ce facteur.

plus de la moitié des employés travaillent plus souvent à distance (du moins en partie) depuis le début de la pandémie

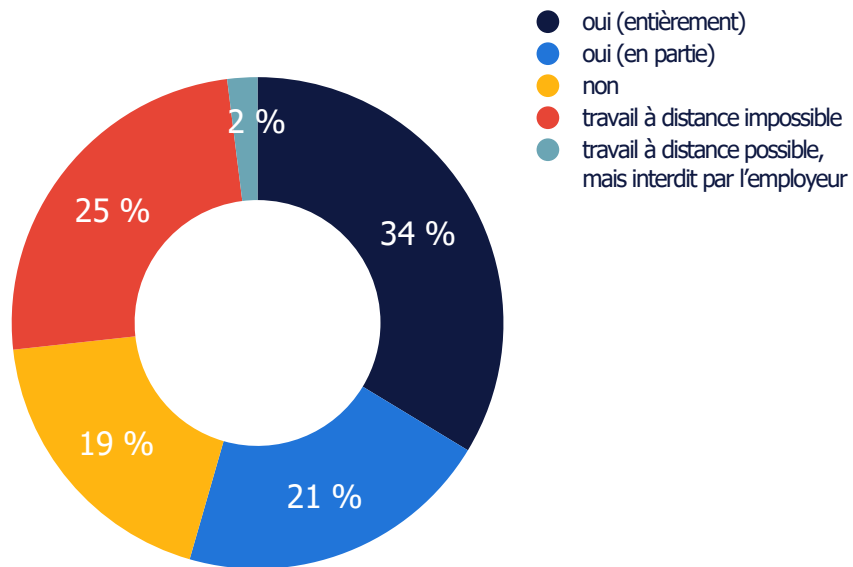
Parmi les employés qui ont commencé à travailler plus souvent à distance (55 %), 61 % ont pris part à la décision de travailler à distance, tandis que 38 % se sont vu imposer la décision de leur employeur ou des autorités.

Les hommes (50 %) avec un niveau de scolarité élevé (54 %) étaient plus susceptibles de continuer à travailler normalement que les femmes (40 %) et les personnes avec un niveau de scolarité faible (23 %) et moyen (40 %).



le travail à distance en raison de la COVID-19.

avez-vous commencé à travailler (plus souvent) à distance ou de la maison en raison de la crise de la COVID-19?



canada

29 %

des employés qui ont travaillé à distance ont affirmé l'avoir fait de leur propre chef.

Le fait pour les employés de prendre part à la décision de travailler plus souvent à distance n'est pas fortement associé à un groupe d'âge, à un sexe ni à un niveau de scolarité précis, même si les hommes étaient légèrement plus susceptibles que les femmes de prendre eux-mêmes cette décision. Cependant, le travail à distance a principalement été adopté par les personnes avec un niveau de scolarité élevé.

Les personnes qui pourraient travailler de la maison, mais qui n'y sont pas autorisées par leur employeur ne représentent que 2 % des répondants. De plus, 25 % des employés occupent un emploi qui requiert leur présence physique et sont donc dans l'impossibilité d'effectuer du télétravail. Les jeunes de 18 à 24 ans représentent au moins 40 % des personnes dans cette situation.

amérique du nord

41 %

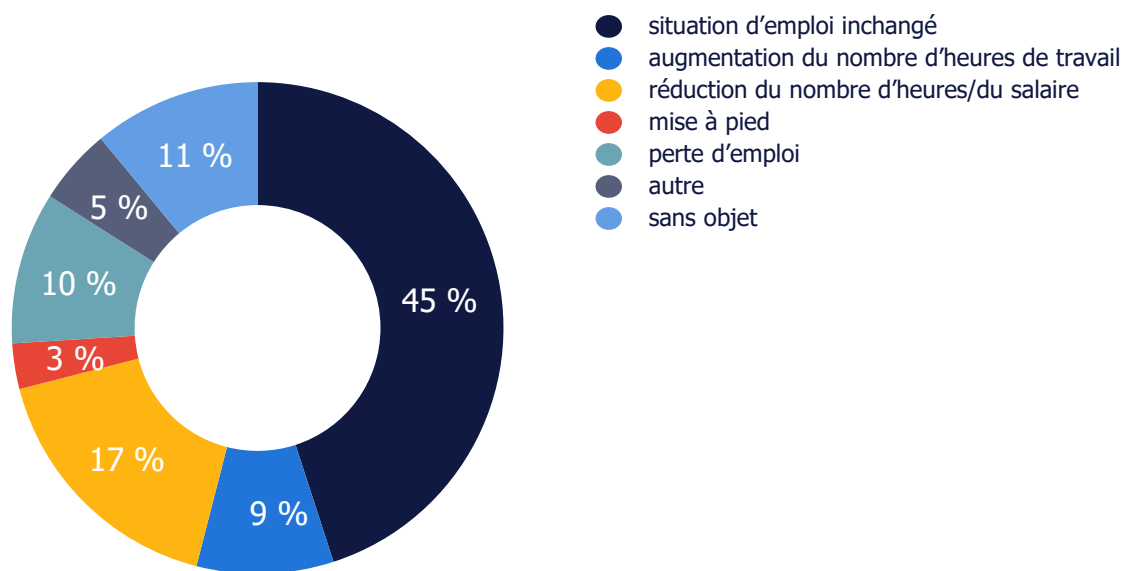
des employés qui ont travaillé à distance ont affirmé l'avoir fait de leur propre chef.

Dans l'ensemble de l'Amérique du Nord, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir choisi eux-mêmes de travailler de la maison (48 % par rapport à 31 %).

En Amérique du Nord, une très faible proportion (2 %) des personnes qui pourraient travailler de la maison n'y sont pas autorisées par leur employeur. Pour 19 % des Nord-Américains, travailler de la maison est impossible compte tenu de la nature de leur emploi, qui requiert leur présence physique. Les personnes avec un faible niveau de scolarité sont les plus nombreuses dans cette situation (28 %).

changements de la situation d'emploi en raison de la COVID-19.

l'influence de la COVID-19 sur la situation d'emploi



la situation d'emploi a changé pour environ 4 employés sur 10

44 % des employés ont été mis à pied, ont perdu leur emploi, ont travaillé plus d'heures ou moins d'heures ou ont vu leur situation d'emploi changer de toute autre manière en raison de la COVID-19.

La pandémie a touché également la plupart des groupes, indifféremment du sexe, de l'âge ou du niveau de scolarité. Toutefois, les jeunes de 18 à 24 ans étaient plus susceptibles d'être mis à pied (7 % par rapport à 3 % de la population en général), et les personnes avec un niveau de scolarité élevé, plus susceptibles de travailler plus d'heures qu'à l'habitude (12 % par rapport à 9 %).

Mais, la situation d'emploi de la plupart des Canadiens est demeurée inchangée pendant la pandémie, et ce fait est plus notable chez les hommes (50 %) que chez les femmes (40 %).

Amérique du Nord

47 %

des employés ont vu changer leur situation d'emploi en raison de la COVID-19.

crainte de perte d'emploi en 2021

intention de changer d'emploi.

34 %

des employés qui ont peur de perdre leur emploi prévoient de changer d'emploi au cours des six prochains mois.

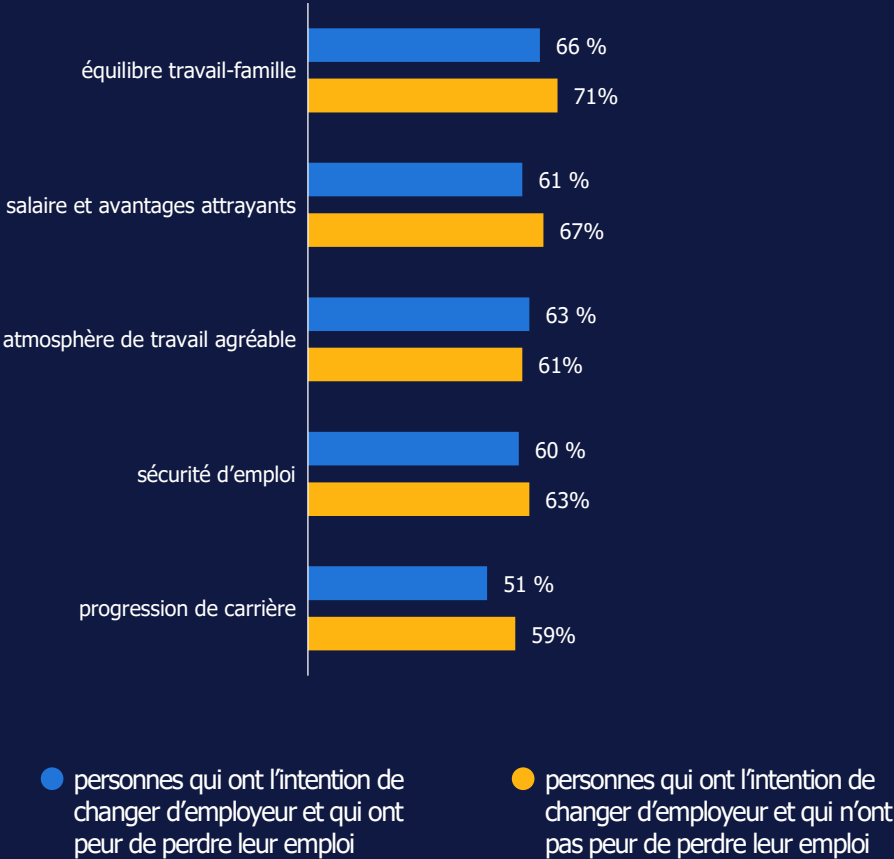
13 %

des personnes qui n'ont pas peur de perdre leur emploi prévoient de changer d'emploi au cours des six prochains mois.



* six prochains mois = première moitié de 2021.
La recherche marque employeur 2021 de Randstad couvre une période de 6 mois (et non de 12 mois comme les recherches précédentes) pour mieux illustrer les répercussions de la COVID-19.

facteurs les plus importants



intention de changer d'employeur parmi les personnes touchées par la COVID-19.

personnes qui ont l'intention de changer d'employeur

2021

22 %

des travailleurs prévoient de changer d'employeur
au cours des six prochains mois.

personnes qui ont l'intention de changer d'employeur

2021

33 %

des personnes touchées par la COVID-19 prévoient de
changer d'employeur au cours des six prochains mois.

Les personnes dont la situation d'emploi a changé en raison de la COVID-19 sont nettement plus susceptibles d'avoir l'intention de changer d'employeur que les autres qui ont l'intention de trouver un autre employeur au cours des six prochains mois (33 % par rapport à 22 %).

Le soutien que les employeurs canadiens ont fourni à leur personnel et leur gestion de la pandémie ont eu des répercussions très positives sur la fidélité des employés. Au moins 63 % des travailleurs se sentent maintenant plus loyaux, par rapport à 6 % qui affirment l'être moins. Cette fidélisation n'est liée ni au sexe, ni à l'âge, ni au niveau de scolarité. Les résultats sont les mêmes parmi les employés qui étaient obligés de travailler de la maison et ceux qui avaient le choix.

à venir : comparaison par région



* six prochains mois = première moitié de 2021.

La recherche marque employeur 2021 de Randstad couvre une période de 6 mois (et non de 12 mois comme les recherches précédentes) pour mieux illustrer les répercussions de la COVID-19.

crainte de perte d'emploi en 2021 en raison de la COVID-19.

grande crainte de perte d'emploi

Le sentiment d'avoir un emploi stable est répandu au pays. En effet, 50 % des Canadiens n'ont pas peur de perdre leur emploi en 2021. Mais, une partie non négligeable (25 %) de la population ont cette crainte en 2021. Les jeunes de 18 à 24 ans sont légèrement plus susceptibles d'avoir cette crainte, ce qui concorde avec le fait qu'ils sont plus susceptibles d'être mis à pied durant la pandémie.

Les personnes qui ont l'intention de changer d'employeur sont celles qui craignent le plus de perdre leur emploi (44 %).

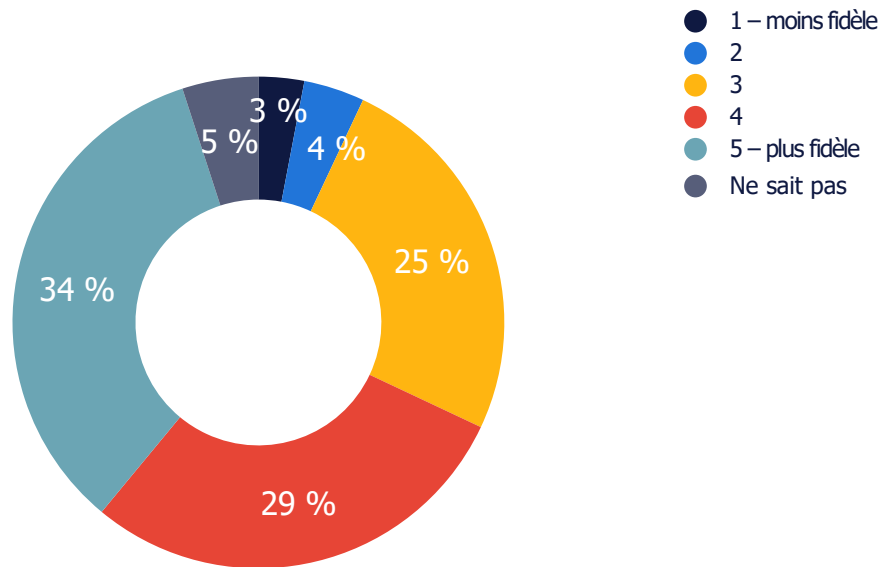
crainte de perte d'emploi – pas de différence entre les régions

La recherche ne révèle aucun lien entre la région et la crainte de perte d'emploi, cette crainte étant la même dans les quatre grandes régions du Canada.



fidélité envers les employeurs durant la pandémie.

fidélité des employés en fonction de la façon dont ils se sont sentis soutenus par leur employeur pendant la pandémie de COVID-19



travail à distance seulement

65 % des employés qui ont travaillé uniquement de la maison se sentent plus fidèles envers leur employeur en raison de sa gestion de la situation.

travail en partie à distance

61 % des employés qui ont travaillé en partie de la maison se sentent plus fidèles envers leur employeur en raison de sa gestion de la situation.

travail à distance obligatoire

60 % des employés qui étaient obligés par leur employeur ou les autorités de travailler de la maison se sentent plus fidèles envers leur employeur en raison de sa gestion de la situation.

travail à distance par choix

63 % des employés qui ont travaillé de la maison par choix se sentent plus fidèles envers leur employeur en raison de sa gestion de la situation.

méthodologie.



les paramètres de la recherche marque employeur.

30 entreprises par répondant

« connaissez-vous cette
entreprise? »
pour déterminer la notoriété.

pour chaque entreprise connue

« aimeriez-vous travailler pour
cette entreprise? »
pour déterminer l'attractivité.

chaque entreprise connue

est évaluée en fonction d'une liste
de facteurs.
pour détermine les raisons
de l'attractivité.

échantillonnage intelligent

Chaque répondant se voit présenter 30 entreprises. Chaque entreprise n'est évaluée que par les répondants qui la connaissent.

Afin de nous assurer que les marques les moins connues soient évaluées par un nombre suffisant de répondants, nous utilisons une méthode d'échantillonnage intelligent.

Cette méthode permet de veiller à ce que les entreprises moins connues soient présentées à un plus grand nombre de répondants afin d'obtenir un échantillon représentatif. Ainsi, la recherche marque employeur de Randstad permet d'obtenir des informations fiables sur les marques connues et moins connues.

facteurs

facteurs évalués pour chaque
entreprise :

- 01 santé financière
- 02 sécurité de l'environnement de travail dans le contexte de la COVID-19
- 03 très bonne réputation
- 04 sécurité d'emploi
- 05 progression de carrière
- 06 responsabilité sociale
- 07 possibilité de travailler à distance ou de la maison
- 08 atmosphère de travail agréable
- 09 équilibre travail-famille
- 10 salaire et avantages attrayants



KANTAR

Pour cette étude, Randstad s'associe à Kantar, l'un des plus grands réseaux au monde en matière d'analyse, d'information et de services-conseils.

sources bibliographiques.

- 1
<https://hbr.org/2016/03/a-bad-reputation-costs-company-at-least-10-more-per-hire>
- 2
<https://www.betterteam.com/blog/employer-branding>
- 3
<https://www.slideshare.net/JWTINSIDE/culture-scape-1028-sm>
- 4
<https://www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2015/assets/pwc-18th-annual-global-ceo-survey-jan-2015.pdf>
- 5
<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>
6.
https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/ultimate-list-of-employer-brand-stats.pdf
7.
https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/job-switchers/PDF/job-switchers-global-report-english.pdf
8.
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/2011/12/whats-the-value-of-your-employment-brand>
9.
<https://www.webershandwick.com/uploads/news/files/EmployerBrandCredibilityGap.pdf>

randstad

human forward.

