

recherche
marque employeur
2020



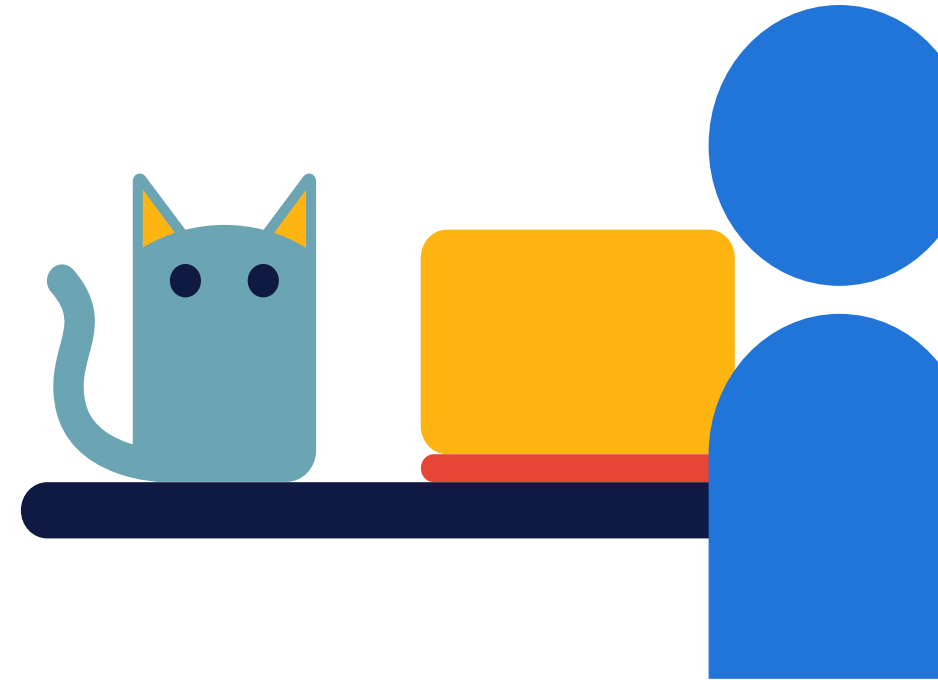
canada.

 randstad

avant-propos.

Au moment où nous publions le rapport de cette année sur notre recherche marque employeur, chez Randstad, nous sommes tous conscients de la nouvelle situation dans laquelle nous nous trouvons en raison de la COVID-19. Le questionnaire et ses résultats ont été analysés avant la détection du virus. Entre-temps, la COVID-19 a paralysé les économies et les marchés du travail locaux et plusieurs entreprises se trouvent donc confrontées à des enjeux sans précédent.

Dans ce contexte d'incertitude, la marque employeur est plus importante que jamais. Les résultats de la recherche marque employeur 2020 de Randstad pourront vous aider à optimiser la stratégie de marque employeur de votre entreprise.



contenu.

- 1 introduction
- 2 résultats
- 3 perspectives par secteur
- 4 meilleurs employeurs
- 5 analyse en profondeur
- 6 méthodologie



introduction.



l'importance de la marque employeur.



Les entreprises paient 10 % de trop en salaires si elles n'ont pas une marque forte.¹

50%

des candidats disent qu'ils ne travailleraient pas pour une entreprise qui a une mauvaise réputation, même avec une augmentation de salaire.²

96%

reconnaissent que la concordance de leurs valeurs personnelles avec la culture de l'entreprise est un facteur clé de leur satisfaction au travail.³

80%

des dirigeants conviennent qu'une marque employeur forte joue un rôle important lorsqu'il s'agit de recruter une main-d'œuvre de qualité.⁴ 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, une culture transparente permet aux candidats de se renseigner activement sur la culture de votre entreprise afin de déterminer si celle-ci leur convient. Si les candidats consultent les sites d'évaluation et constatent que les employés et les candidats ont une opinion positive d'un employeur, ils se sentiront plus à l'aise de soumettre leur CV et d'envisager un changement de carrière.

19%

Seulement 19 % des employés considèrent qu'il y a une forte concordance entre le discours de leur employeur à son sujet et la réalité d'y travailler.⁵

52%

des candidats consultent d'abord le site Internet de l'entreprise et les médias sociaux pour en apprendre davantage sur un employeur.⁶

#1

Le plus grand obstacle pour les candidats lorsqu'ils postulent pour un emploi est de ne pas savoir quelle sera la réalité de travailler au sein de l'organisation.⁷

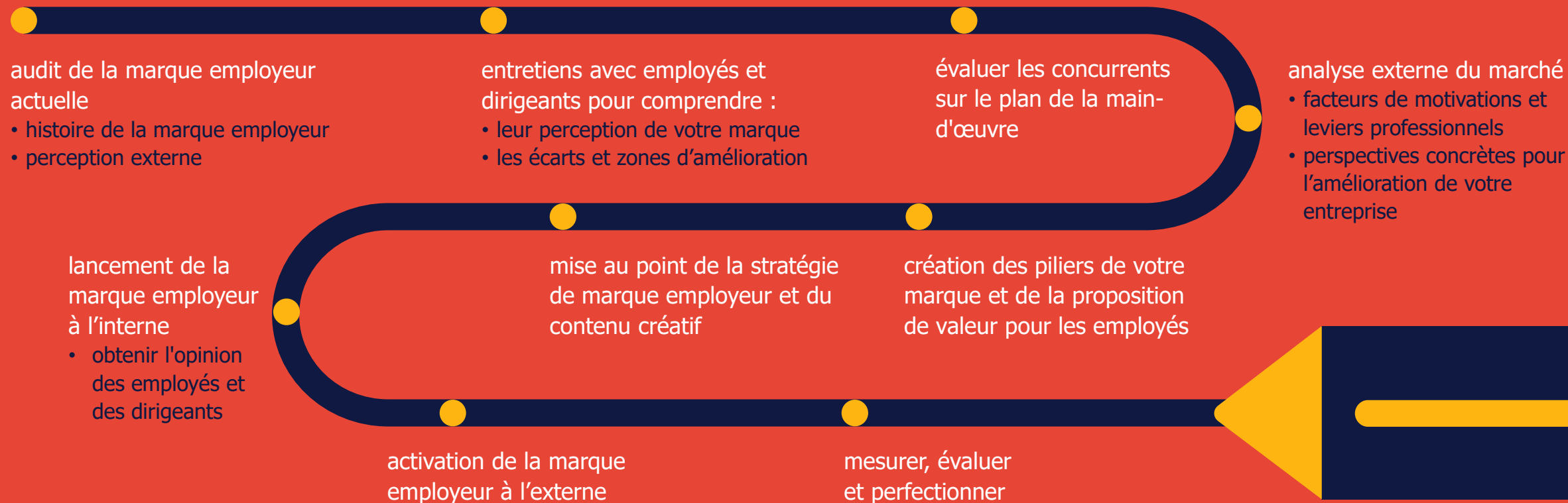
1-2x

Les entreprises qui ont une marque employeur bien établie embauchent 1 à 2 fois plus rapidement.⁸

76%

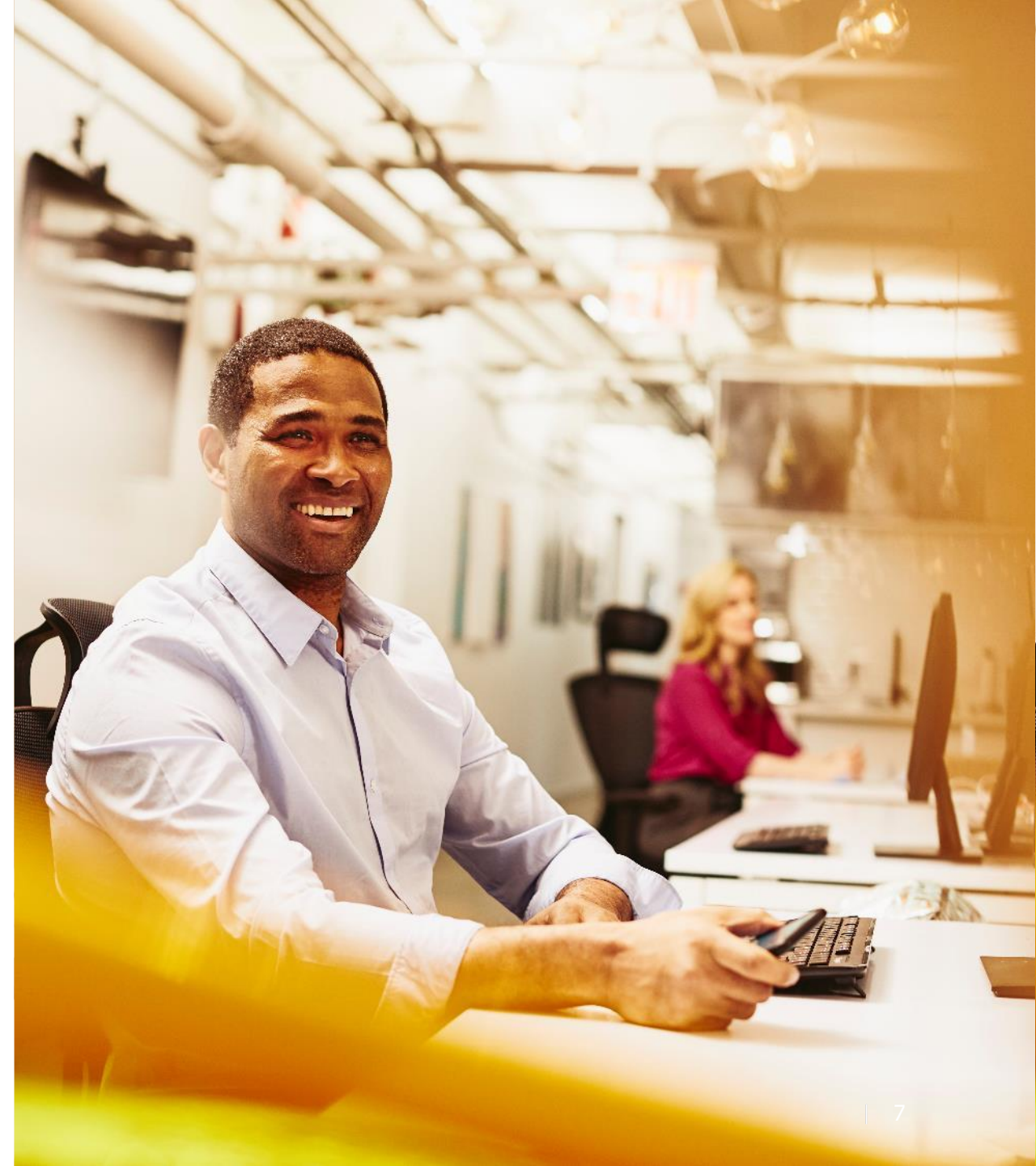
Les employés qui constatent une forte concordance entre ce que leur employeur dit au sujet de l'entreprise et ce qui s'y passe réellement sont plus susceptibles de recommander leur employeur.⁹

feuille de route de la marque employeur.



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

- une recherche représentative portant sur la marque employeur et basée sur les perceptions du grand public qui repose sur plus de 20 ans d'expérience éprouvée en matière de marque employeur.
- un sondage indépendant auprès de quelque 185 000 répondants répartis dans 33 pays aux quatre coins du monde.
- reflet de l'attractivité des 150 employeurs les plus importants au pays connus d'au moins 10 % de la population.
- de précieux renseignements pour aider les employeurs à façonner leur marque employeur.



33 pays interrogés qui représentent plus de 75% de l'économie mondiale.

Allemagne
Argentine
Australie
Autriche
Belgique
Brésil
Canada
Chine
Espagne
États-Unis
France
Grèce
Hong Kong
Hongrie
Italie
Inde
Japon
Kazakhstan
Luxembourg
Malaisie
Nouvelle-Zélande
Pays-Bas
Norvège
Pologne
Portugal
République tchèque
Roumanie
Royaume-Uni
Russie
Singapour
Suède
Suisse
Ukraine



● pays participants

mondial

- près de 185 000 répondants
- 6136 entreprises interrogées

échantillon

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

pays

- 3527 répondants

travail sur le terrain

- entretiens en ligne
- entre le 18 décembre 2019 et le 23 janvier 2020

durée des entretiens

- 16 minutes



les paramètres de la recherche marque employeur.

30 entreprises par répondant

« connaissez-vous cette entreprise? »
détermine la notoriété.

pour chaque entreprise connue

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

chaque entreprise connue

est cotée en fonction d'une liste de facteurs:
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 s'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 s'assurer que les entreprises moins connues sont présentées à un plus grand nombre de répondants afin d'obtenir un échantillon suffisamment robuste. Ainsi, la recherche marque employeur de Randstad permet d'obtenir des informations fiables sur les marques employeur connues et moins connues.

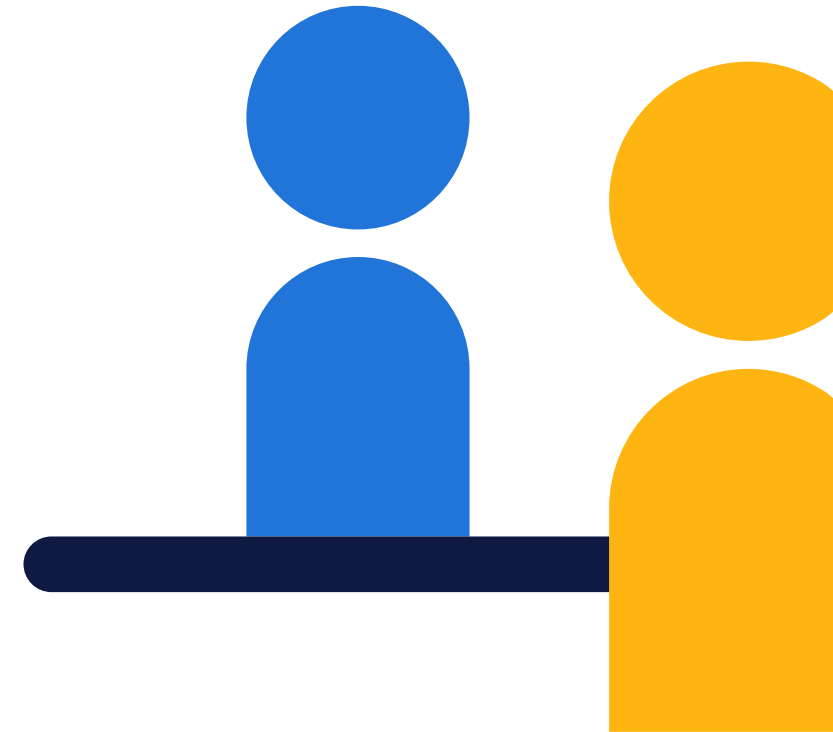
facteurs

chaque entreprise est évaluée sur:

- 01 santé financière
 - 02 utilisation des technologies de pointe
 - 03 très bonne réputation
 - 04 sécurité d'emploi
 - 05 progression de carrière
 - 06 responsabilité sociale
 - 07 nature du travail intéressante
 - 08 atmosphère de travail agréable
 - 09 équilibre travail-famille
 - 10 salaire et avantages attrayants
-

KANTAR

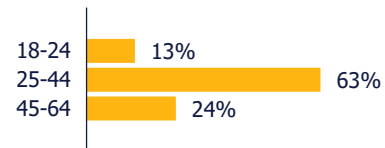
Pour cette étude, Randstad s'associe à Kantar, l'un des plus grands réseaux au monde en matière d'analyse, d'information et de services-conseils.



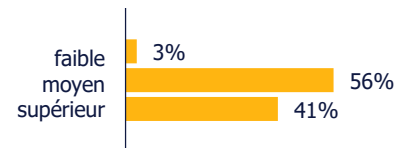
composition de l'échantillon au canada

sociodémographique, situation d'emploi, région.

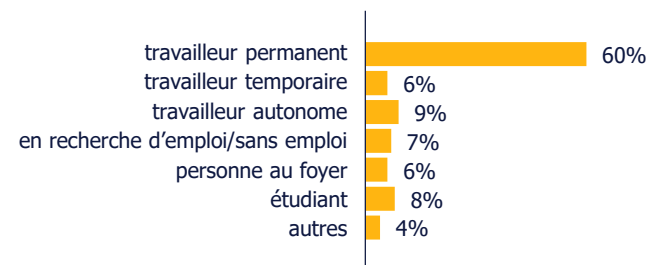
sexe



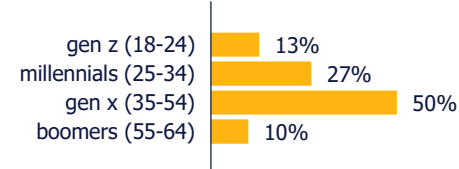
éducation



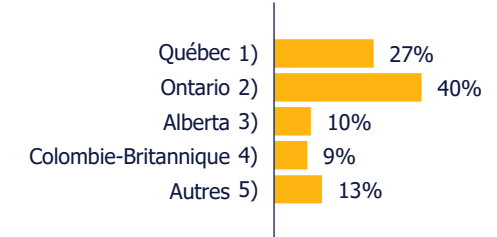
situation d'emploi



génération



région



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

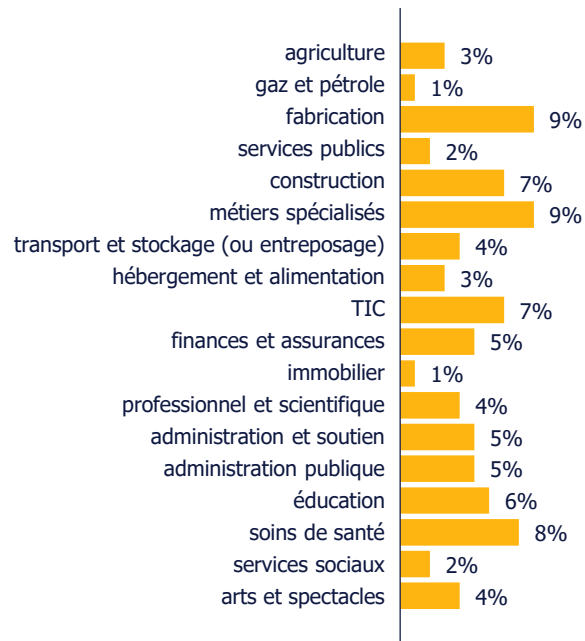
échantillon total: 3527

étude de terrain: entre le 18 décembre 2019 et le 23 janvier 2020

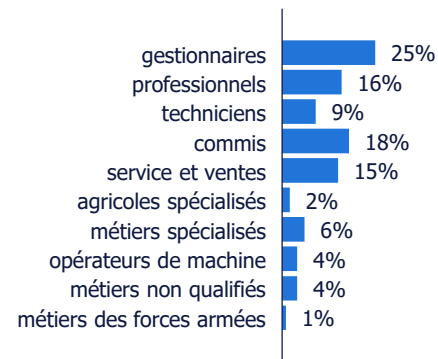


composition de l'échantillon au canada.

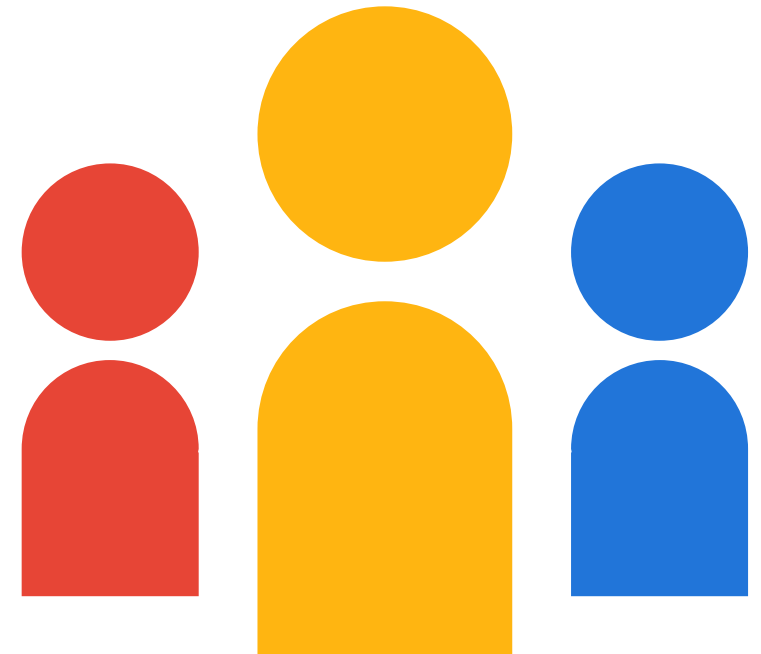
secteur



fonction

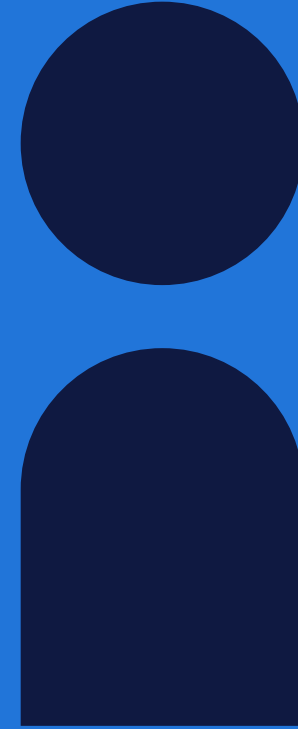


base: employés actifs (n=2624)



facteurs
de la PVE

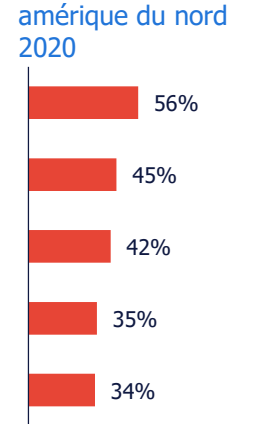
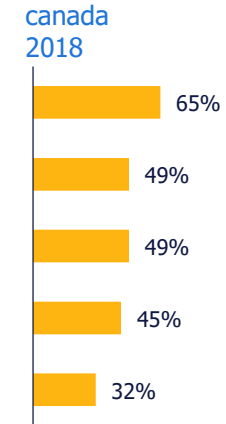
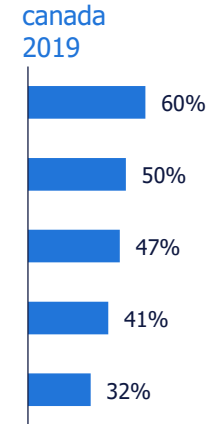
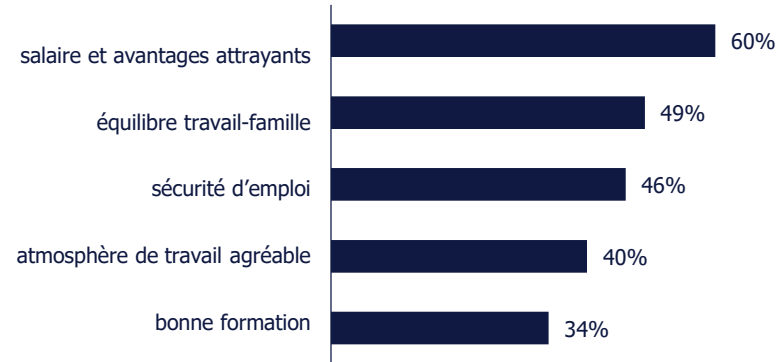
au canada.



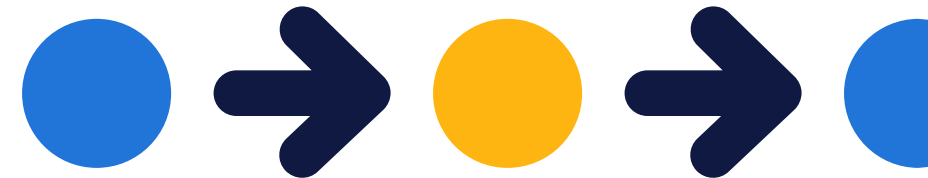
les attentes des employés potentiels quant au choix d'un employeur.

facteurs les plus importants

canada 2020



[Cliquez ici](#) pour consulter la répartition des tous les résultats par profil sociodémographique et les tendances des 5 dernières années.



perception de l'offre employeur au canada

Comprendre l'écart entre ce que les employés veulent et leur perception de l'offre employeur permet de mieux comprendre comment créer une marque d'employeur. En outre, effectuer une comparaison avec la perception des employés de l'offre de leur employeur actuel donne un meilleur contexte quant aux écarts à combler.

évaluation de l'employeur actuel.	perception générale des employeurs au canada.	profil de l'employeur idéal.
1 santé financière	1 santé financière	1 salaire et avantages attrayants
2 très bonne réputation	2 utilise les technologies de pointe	2 équilibre travail-famille
3 sécurité d'emploi	3 très bonne réputation	3 sécurité d'emploi
4 atmosphère de travail agréable	4 sécurité d'emploi	4 atmosphère de travail agréable
5 équilibre travail-famille	5 progression de carrière	5 progression de carrière
6 nature du travail intéressante	6 atmosphère de travail agréable	6 santé financière
7 salaire et avantages attrayants	7 salaire et avantages attrayants	7 nature du travail intéressante
8 responsabilité sociale	8 équilibre travail-famille	8 très bonne réputation
9 progression de carrière	9 nature du travail intéressante	9 responsabilité sociale
10 utilise les technologies de pointe	10 responsabilité sociale	10 utilise les technologies de pointe

écart entre les attentes des employés (potentiels) et leur perception de l'offre employeur au canada.

Les employeurs d'un marché donné ne sont pas toujours perçus comme offrant ce que recherchent les employés (potentiels). Vous trouverez ci-dessous les trois principaux facteurs que les employés recherchent et qui selon eux ne sont pas suffisamment offerts par les employeurs.

écart top 3

salaire et avantages attrayants

équilibre travail-famille

sécurité d'emploi



les attentes des employés potentiels selon leur profil générationnel.

génération z (18-24)

34%

des répondants de la génération z recherchent un employeur doté d'une direction solide. Ce taux est plus élevé que celui des millénariaux (27 %), de la génération x (25 %) et des baby-boomers (21 %).

génération x (35-54)

50%

des répondants de la génération X recherchent la sécurité d'emploi chez leur employeur. Ce facteur est jugé moins important chez les répondants de la génération z et chez les millénariaux (32 % et 43 %, respectivement).

millénariaux (25-34)

37%

des millénariaux recherchent des possibilités de progression de carrière. Ce facteur est moins intéressant pour la génération X et les baby-boomers (31 % et 23 %, respectivement).

baby-boomers (55-64)

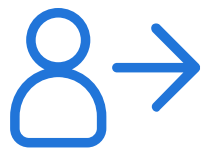
70%

des baby-boomers sont intéressés par les entreprises qui offrent des salaires et des avantages attrayants. Ce taux est moins élevé chez les membres de la génération z (51 %), chez les millénariaux (56 %) et chez les répondants de la génération x (63 %).

[Cliquez ici](#) pour consulter la répartition des tous les résultats par profil générationnel et les tendances des 5 dernières années



facteurs importants par type de contrats.

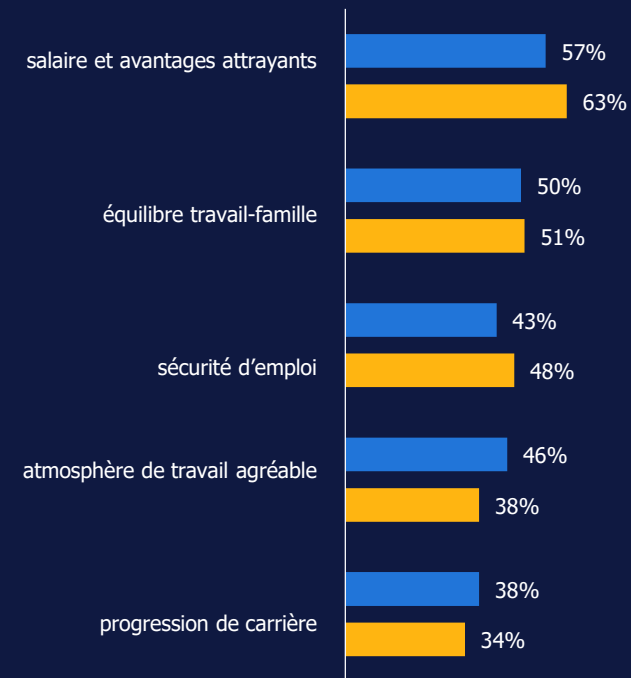


15%

de la main d'œuvre
travaille à temps partiel
(moins de 30 heures semaine)



facteurs les plus importants



● travailleurs à temps partiel ● travailleurs à temps plein

ceux qui quittent
et ceux
qui restent

aperçu.



changer d'employeur canada vs Amérique du nord.

travailleurs qui ont **changé** d'employeur au cours de la dernière année.



travailleurs qui sont **restés** chez leur employeur au cours de la dernière année.



travailleurs qui ont **l'intention** de changer d'employeur au cours de la prochaine année.



facteurs les plus importants ceux qui quittent vs ceux qui restent.

ceux qui quittent

2019

18%

→

2020

18%

ont changé d'employeur au cours de la dernière année.

ceux qui restent

2019

82%

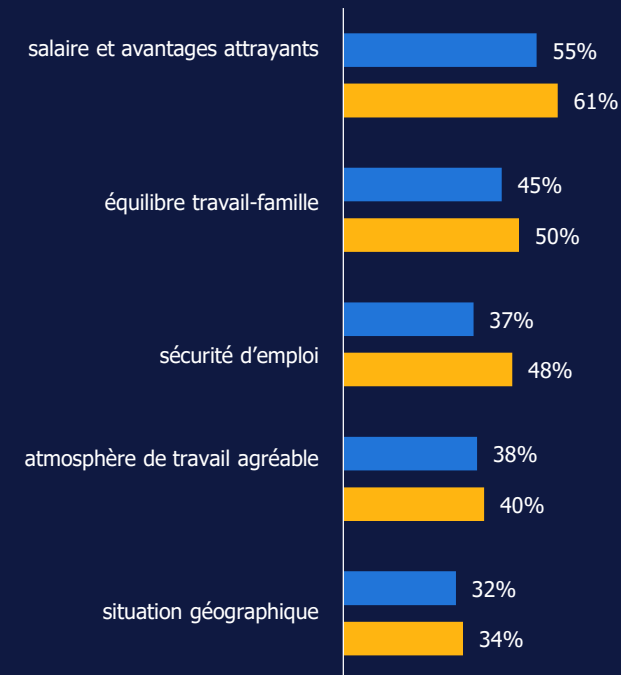
→

2020

82%

sont restés chez leur employeur au cours de la dernière année.

facteurs les plus importants



● ceux qui quittent

● ceux qui restent



facteurs les plus importants ceux qui ont l'intention de changer d'employeur.

ceux qui ont l'intention de changer d'employeur

2019

2020

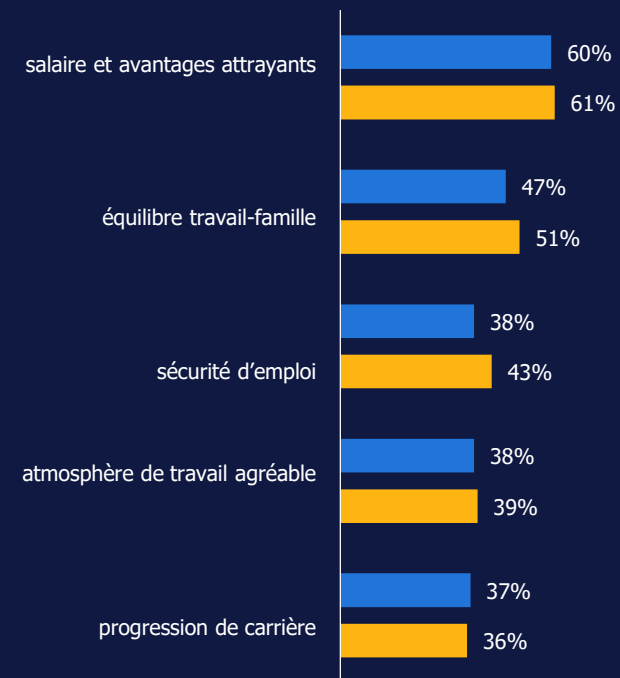
24%

→

25%

ont l'intention de changer
d'employeur au cours de la
prochaine année.

facteurs les plus importants parmi ceux qui ont
l'intention de changer d'employeur



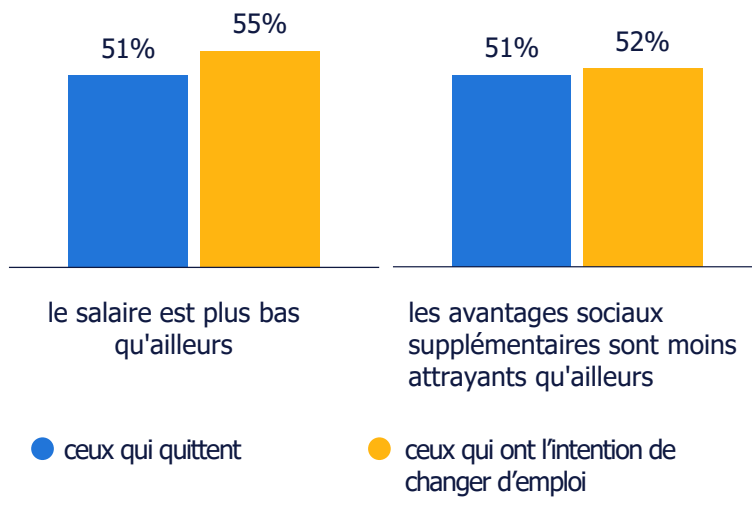
● 2020

● 2019



ceux qui quittent vs ceux qui en ont l'intention raisons financières.

% entièrement d'accord avec l'affirmation « J'ai changé d'emploi ou j'ai l'intention de le faire » en raison de :



canada

52%

changent d'employeur ou ont l'intention de le faire parce que leur salaire est inférieur aux salaires offerts ailleurs.

amérique du nord

58%

changent d'employeur ou ont l'intention de le faire parce que leur salaire est inférieur aux salaires offerts ailleurs.

49%

changent d'employeur ou ont l'intention de le faire parce que les avantages sociaux sont moins intéressants qu'ailleurs.

54%

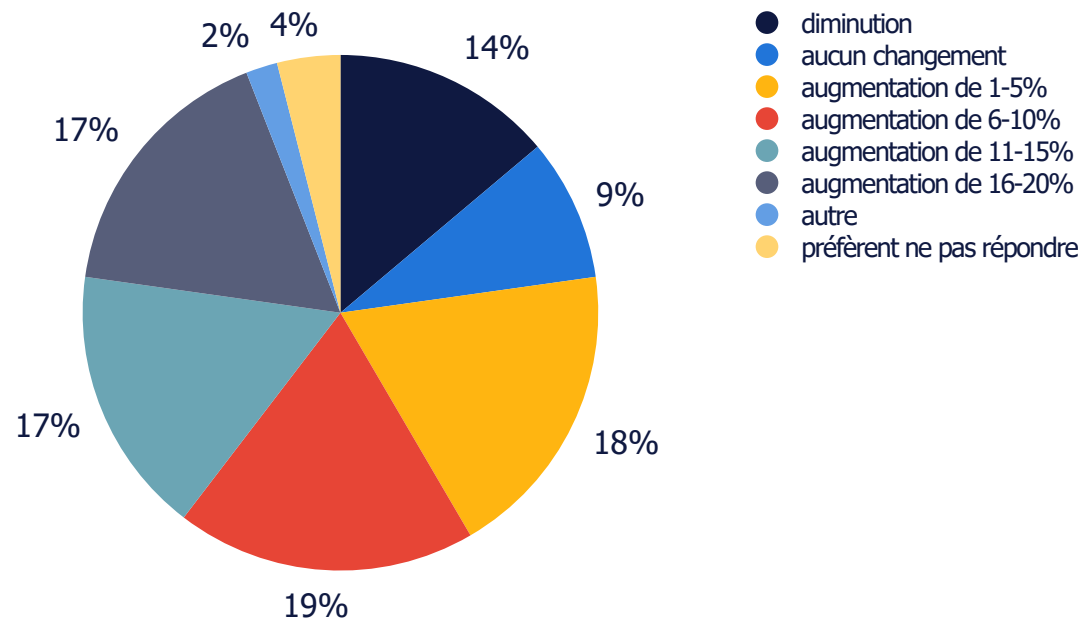
changent d'employeur ou ont l'intention de le faire parce que les avantages sociaux sont moins intéressants qu'ailleurs.



changer d'emploi pour un salaire plus élevé

près de 40 % voient leur salaire augmenter de 1 à 10 %.

variation de salaire après le changement



canada

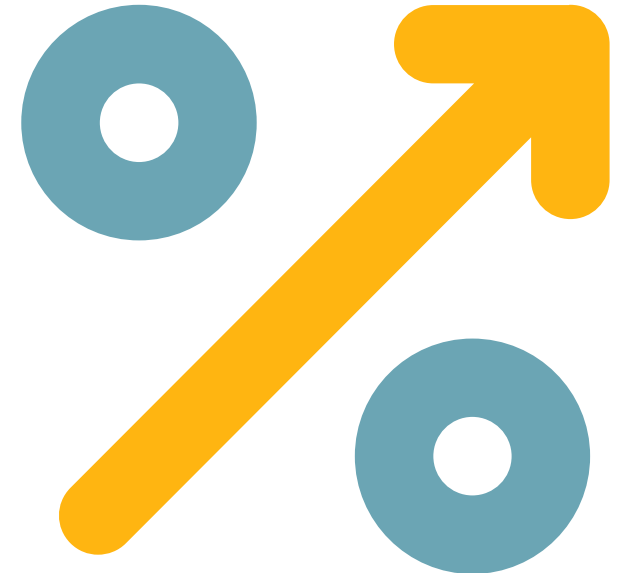
38%

des employés qui ont changé d'employeur pour un salaire plus élevé ont vu leur salaire augmenter de 1 à 10 %.

amérique du nord

39%

des employés qui ont changé d'employeur pour un salaire plus élevé ont vu leur salaire augmenter de 1 à 10 %.



ceux qui quittent vs ceux qui en ont l'intention

raisons affectives.

% entièrement d'accord avec l'affirmation « J'ai changé d'emploi ou j'ai l'intention de le faire » en raison de :

canada

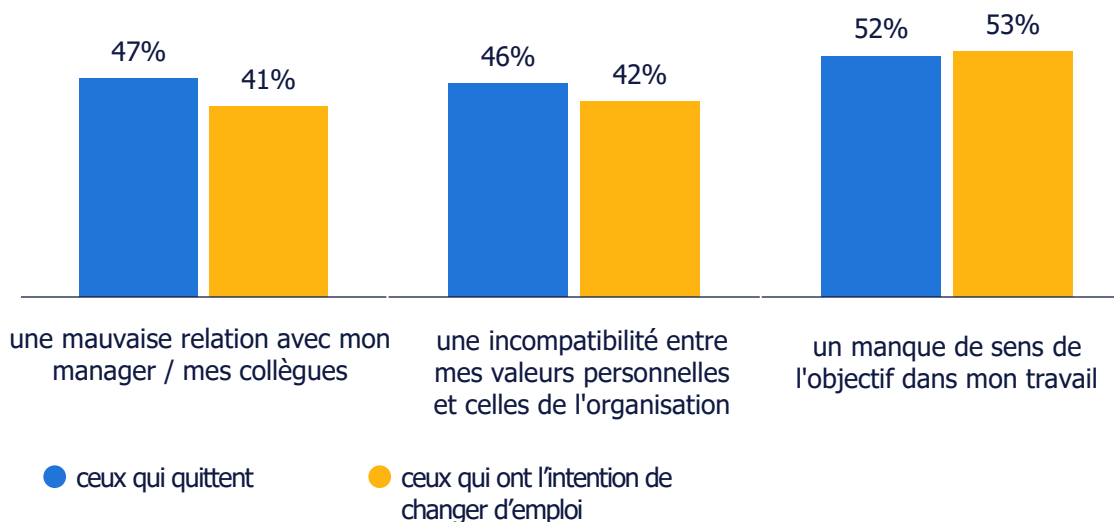
66%

considèrent que les avantages non monétaires sont importants.

amérique du nord

66%

considèrent que les avantages non monétaires sont importants.



raisons pour changer d'employeur par profil.

salaires plus faibles qu'ailleurs

56%

des **millénariaux** sont susceptibles de quitter un employeur s'ils touchent un salaire plus élevé ailleurs. Ce pourcentage est plus élevé que celui de la génération z (45 %).

avantages sociaux moins intéressants

52%

des répondants de la **génération x** sont susceptibles de quitter leur employeur si les avantages sociaux offerts ailleurs sont plus intéressants. Ce pourcentage est plus élevé que celui de la génération z (40 %).

mauvaise relation avec son supérieur

42%

des **millénariaux** et des répondants de la **génération x** conviennent qu'une mauvaise relation avec leur supérieur est une bonne raison pour considérer un emploi ailleurs. Ce taux est plus élevé que celui de la génération z.

disparité entre les valeurs personnelles et organisationnelles

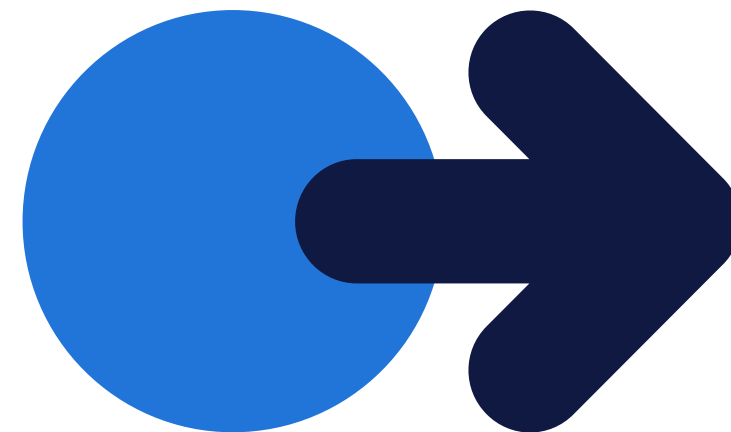
44%

des **millénariaux** quitteraient leur employeur si les valeurs de l'organisation ne correspondaient pas à leurs valeurs personnelles. Ce pourcentage est plus élevé que celui de la génération z (33 %).

manque de clarté quant au sens du travail

54%

des répondants de la **génération x** pourraient changer d'employeur ou ont changé d'employeur en raison d'un manque de clarté quant au sens de leur travail. Ce pourcentage est plus élevé que celui de la génération z (42 %).



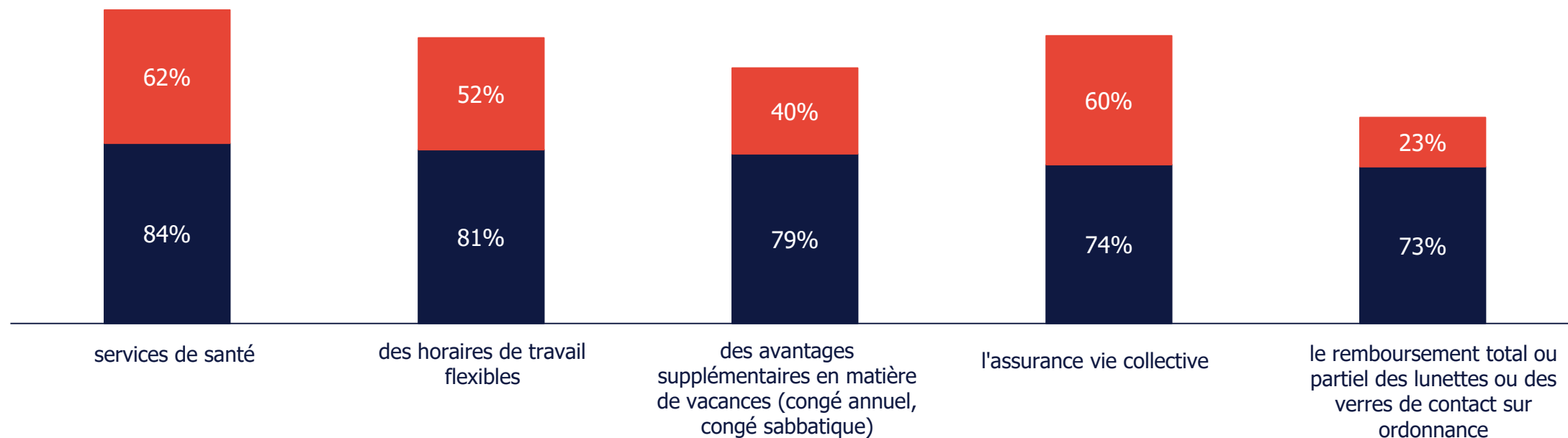
avantages
sociaux

aperçu.



les avantages sociaux les plus communs et les plus intéressants pour la main-d'œuvre canadienne.

les 5 avantages sociaux les plus intéressants et les plus communs



● intéressant ● offert et intéressant

[cliquez ici](#) pour consulter les résultats détaillés.



avantages sociaux les plus intéressants par profil.

génération z (18-24)

42%

des répondants de la génération z estiment que les programmes de sports et de loisirs sont des avantages sociaux intéressants. Ce taux est plus élevé que pour les baby-boomers (26 %).

génération x (35-54)

83%

des répondants de la génération x trouvent que les congés supplémentaires (congé annuel, congé sabbatique) sont des avantages sociaux intéressants. Ce taux est plus élevé que celui de la génération z (66 %) et des millénariaux (75 %).

millénariaux (25-34)

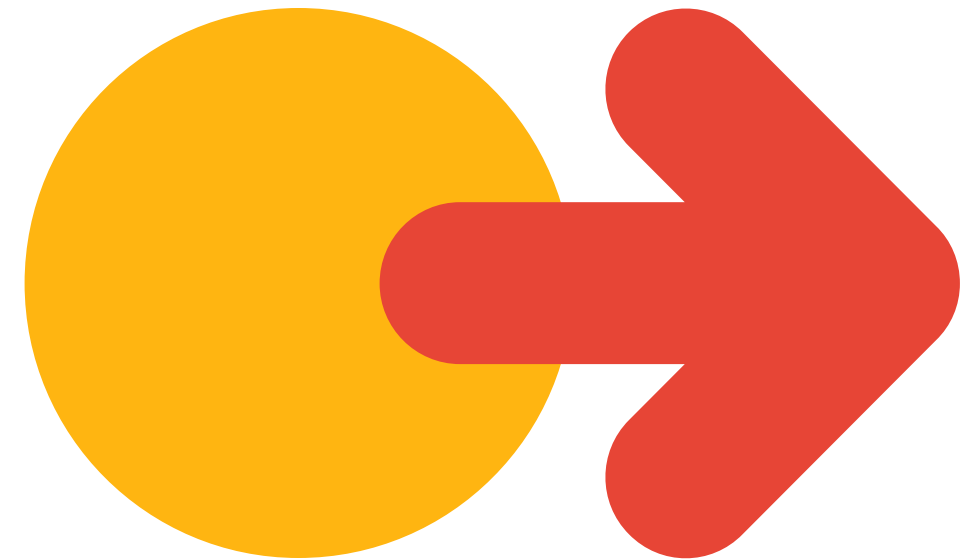
56%

des millénariaux considèrent que les services de garde et l'aide à la garde d'enfants sont des avantages sociaux intéressants. Ce pourcentage est plus élevé que celui des répondants de la génération x (41 %) et des baby-boomers (23 %).

baby-boomers (55-64)

81%

des baby-boomers trouvent que le remboursement total ou partiel des lunettes ou des lentilles de contact sur ordonnance est un avantage intéressant. Ce taux est plus élevé que celui des répondants de la génération z (62 %) et des millénariaux (70 %).

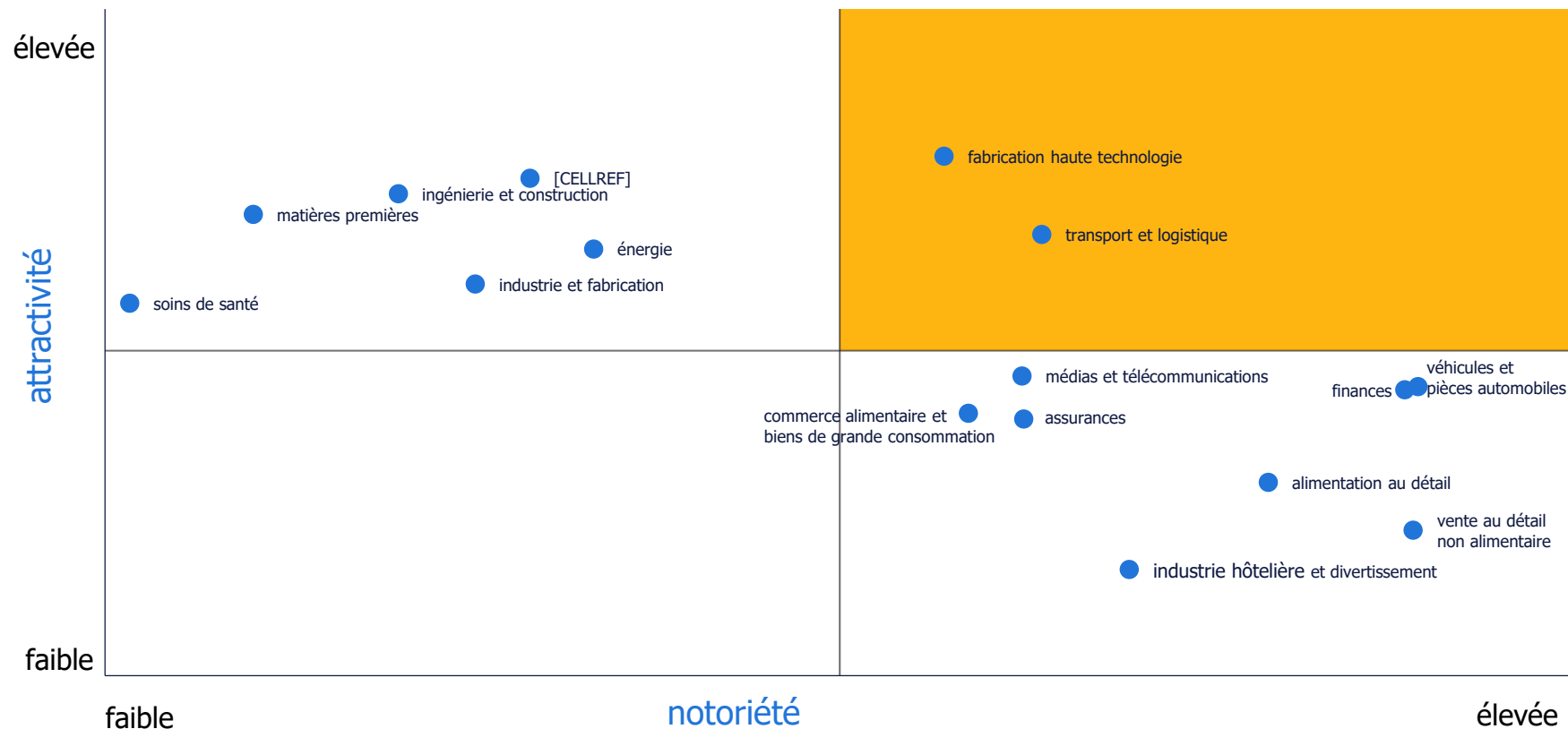


observations



par secteur.

les secteurs les plus performants au canada par notoriété et attractivité.



grande notoriété

Avoir une notoriété élevée signifie que les employeurs du secteur sont facilement reconnus.

attractivité élevée

Un secteur ayant une attractivité élevée regroupe plus d'entreprises intéressantes que les autres secteurs.

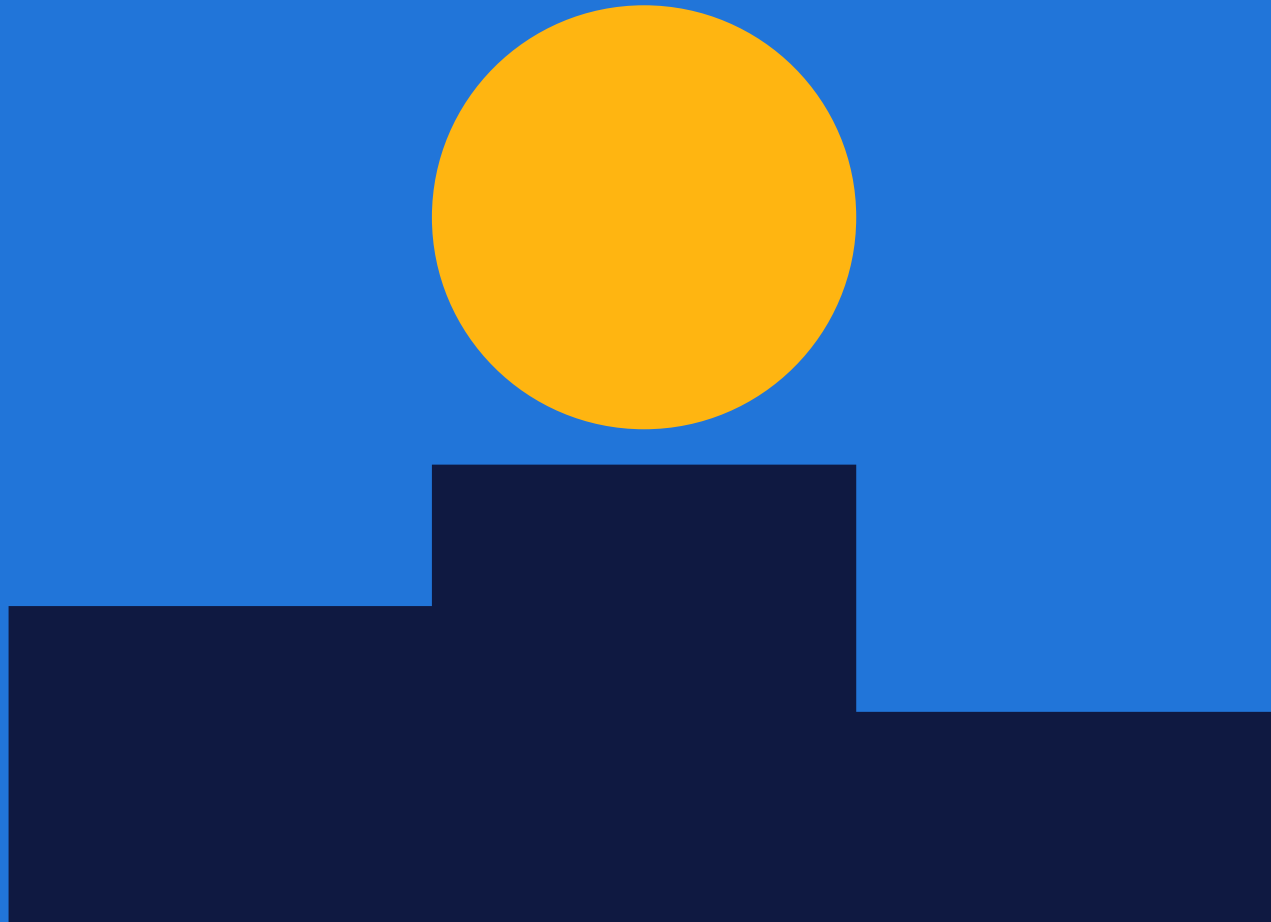
les entreprises canadiennes les plus performantes par secteur. (1/2)

secteur	le top 3 des entreprises		
	1	2	3
01 fabrication haute technologie	Canadian Solar Inc.	Thomson Reuters Canada Limited	CAE Inc.
02 services	WSP Canada	Accenture Canada Holdings Inc.	IBM Canada Ltd.
03 ingénierie et construction	WSP Canada	Stantec Inc.	Aecon Group Inc.
04 matières premières	GoldCorp Inc.	Barrick Gold Corporation	Rio Tinto Alcan Inc.
05 transport et logistique	Air Canada	Canadian National Railway Company (CN)	WestJet Airlines Ltd.
06 énergie	Nexen Energy ULC	Ensign Energy Services Inc.	Toronto Hydro
07 industrie et fabrication	Canadian National Railway Company (CN)	Novartis	GlaxoSmithKline
08 soins de santé	Valeant Pharmaceutical	Extendicare Limited Partnership	Chartwell Master Care LP
09 médias et télécommunications	Thomson Reuters Canada Limited	Alcatel Lucent	TELUS Corporation
10 véhicules et pièces automobiles	Honda Canada Inc.	Ford Motor Company of Canada, Limited	Toyota Motor Manufacturing Canada

les entreprises canadiennes les plus performantes par secteur. (2/2)

secteur	le top 3 des entreprises		
	1	2	3
11 finances	The Toronto-Dominion Bank (TD Bank)	Industrial Alliance	Royal Bank of Canada
12 commerce agroalimentaire et BCG	Compass Group Canada Ltd.	Kraft Canada Inc	Molson Coors
13 assurances	Industrial Alliance	Aviva Canada Inc.	Sun Life Financial Inc.
14 alimentation au détail	Brewers Retail Inc (The BeerStore)	Costco Wholesale Canada Ltd.	Canada Safeway Limited
15 vente au détail non alimentaire	Johnson & Johnson	Indigo Books & Music Inc.	Best Buy Canada Ltd.
16 industrie hôtelière et divertissement	AccorHotels (Fairmont Hotels)	Compass Group Canada Ltd.	Cineplex Inc.

meilleurs



employeurs.

meilleurs employeurs au canada.

10 meilleurs employeurs 2020

- 01 Canadian Solar Inc.
- 02 WSP Canada
- 03 Nexen Energy ULC
- 04 Air Canada
- 05 Canadian National Railway Company (CN)
- 06 Ensign Energy Services Inc.
- 07 Novartis
- 08 Thomson Reuters Canada Limited
- 09 Accenture Canada Holdings Inc.
- 10 GoldCorp Inc.

10 meilleurs employeurs 2019

- 01 Microsoft Canada
 - 02 IBM Canada Ltd.
 - 03 WestJet Airlines Ltd.
 - 04 Canadian National Railway Company (CN)
 - 05 Indigo Books & Music Inc.
 - 06 PricewaterhouseCoopers LLP (PwC)
 - 07 Air Canada
 - 08 Coca-Cola Refreshments Canada Company
 - 09 ATCO Ltd.
 - 10 SNC-Lavalin Group Inc. - Groupe SNC-Lavalin Inc.
-

les 3 principaux facteurs de la PVE au canada pour les 5 meilleures entreprises.

les 5 meilleures entreprises	1	2	3
1 Canadian Solar Inc.	utilisation des technologies de pointe	très bonne réputation	santé financière
2 WSP Canada	très bonne réputation	santé financière	utilisation des technologies de pointe
3 Nexen Energy ULC	salaire et avantages attrayants	utilisation des technologies de pointe	très bonne réputation
4 Air Canada	santé financière	utilisation des technologies de pointe	salaire et avantages attrayants
5 Canadian National Railway Company (CN)	santé financière	salaire et avantages attrayants	sécurité d'emploi

les meilleurs employeurs canadiens par facteur de la PVE.

facteur de la PVE	1	2	3
salaires et avantages attrayants	GlaxoSmithKline	Finning International Inc. (Caterpillar)	Merck KGaA
progression de carrière	Ensign Energy Services Inc.	WSP Canada	GlaxoSmithKline
santé financière	The Toronto-Dominion Bank (TD Bank)	Royal Bank of Canada	Costco Wholesale Canada Ltd.
responsabilité sociale	Canadian Solar Inc.	WSP Canada	Progressive Waste Solutions Ltd.
nature du travail intéressante	Ensign Energy Services Inc.	WSP Canada	CAE Inc.
sécurité d'emploi	Toronto Hydro	WSP Canada	KPMG LLP
atmosphère de travail agréable	Canadian Solar Inc.	WSP Canada	GlaxoSmithKline
utilisation des technologies de pointe	IBM Canada Ltd.	GlaxoSmithKline	Huawei
très bonne réputation	WSP Canada	Canadian Solar Inc.	IBM Canada Ltd.
équilibre travail-famille	WSP Canada	Progressive Waste Solutions Ltd.	Nexen Energy ULC

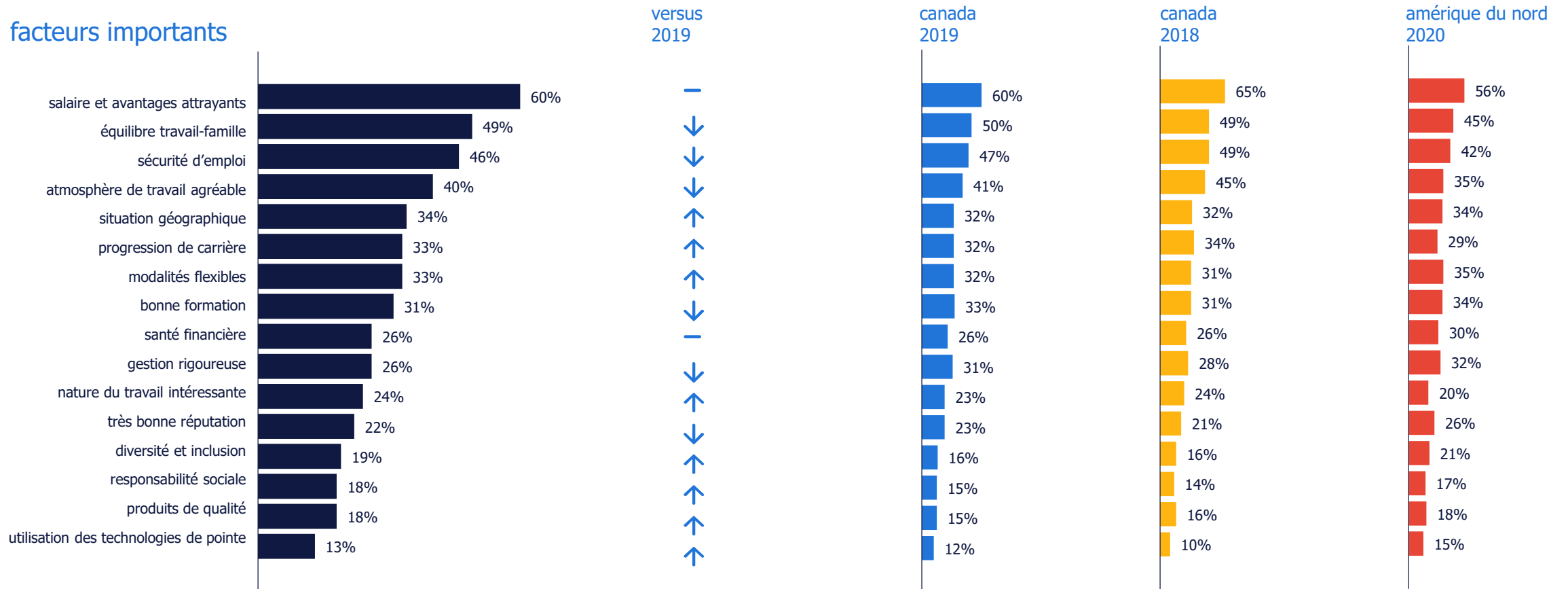
analyse en profondeur
facteurs de la PVE

recherche marque
employeur 2020.



les attentes des employés potentiels

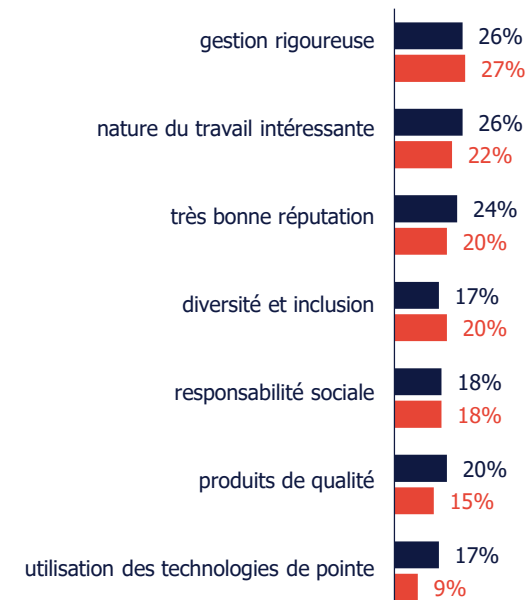
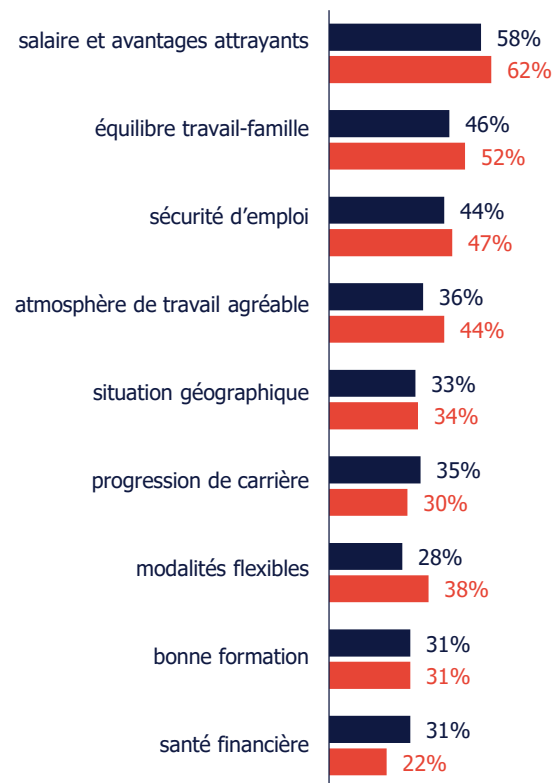
les facteurs les plus importants lors du choix d'un employeur.



Facteurs les mieux cotés par la main d'œuvre. Mettre l'accent sur ces éléments et les améliorer est crucial pour votre PVE parce qu'ils contribuent le plus à la force de votre marque employeur.



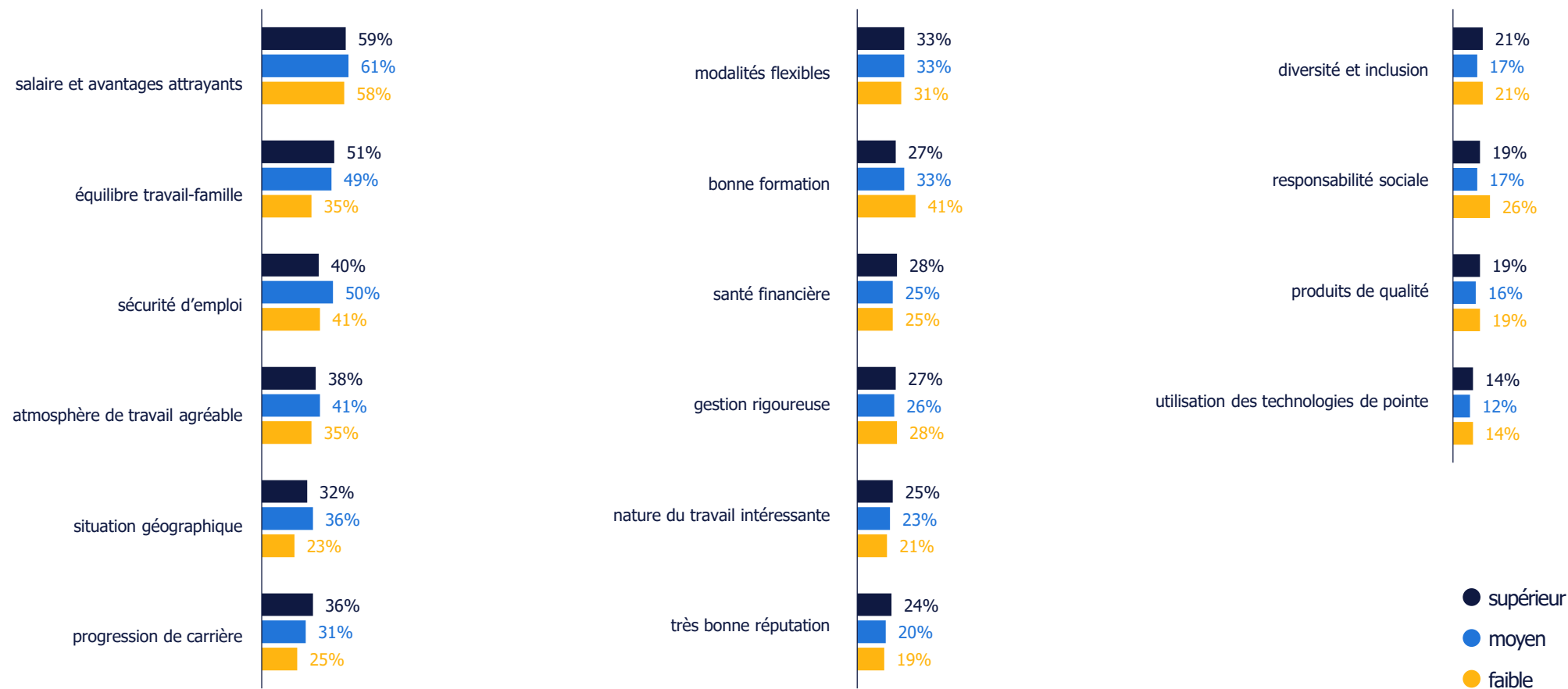
importance des facteurs de la PVE selon le sexe.



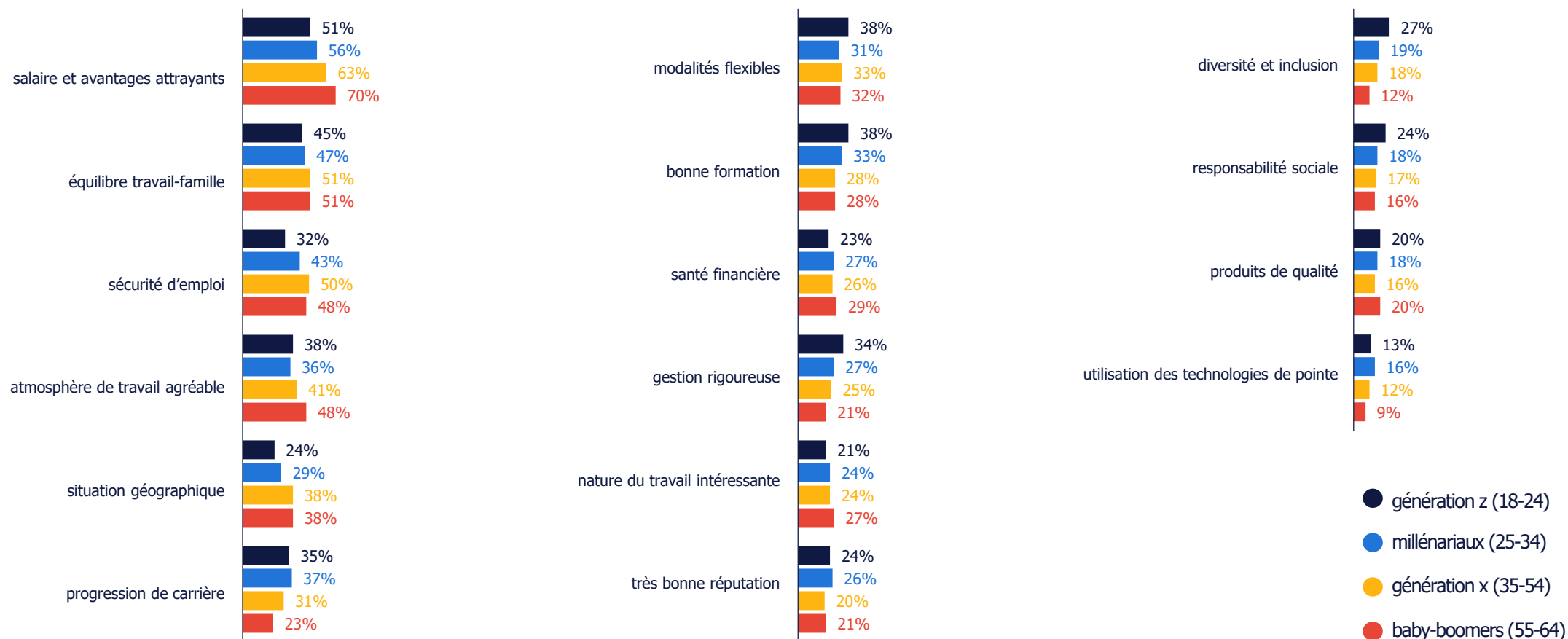
● hommes
● femmes



importance des facteurs de la PVE selon le niveau de scolarité.



importance des facteurs de la PVE selon la génération.

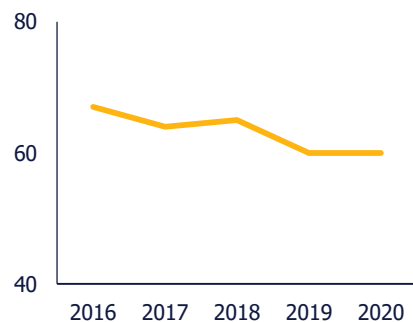


importance des facteurs de la PVE

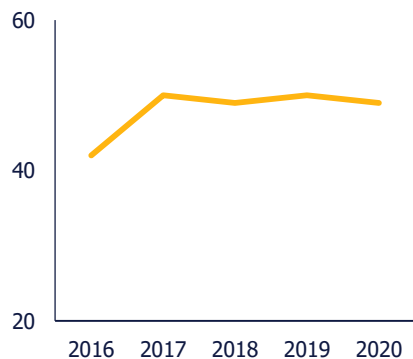
tendances, vue d'ensemble.

1/2

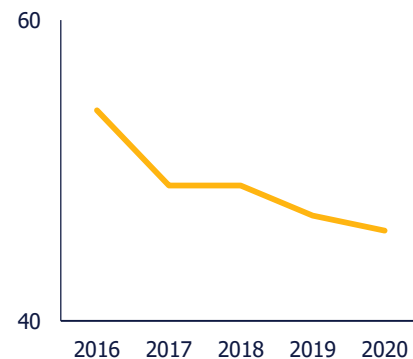
salaires et avantages
attrayants



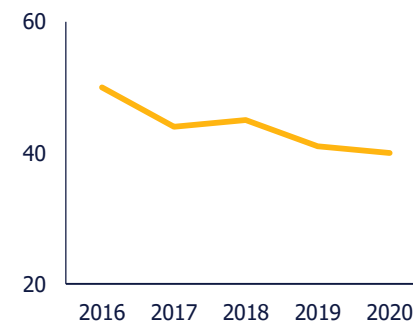
équilibre travail-famille



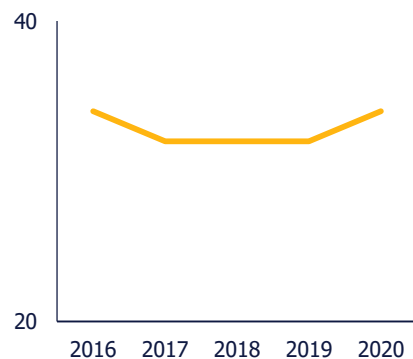
sécurité d'emploi



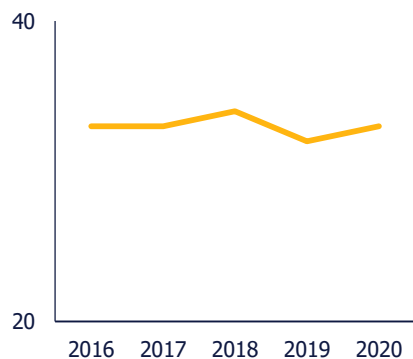
atmosphère de travail
agréable



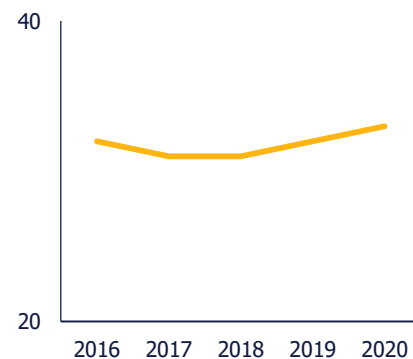
situation géographique



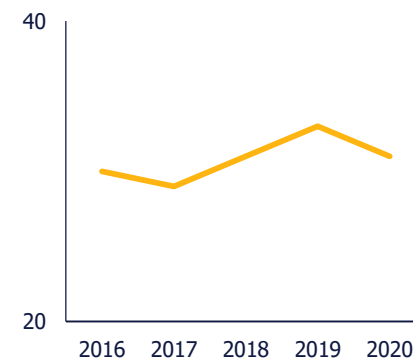
progression de carrière



modalités flexibles



bonne formation

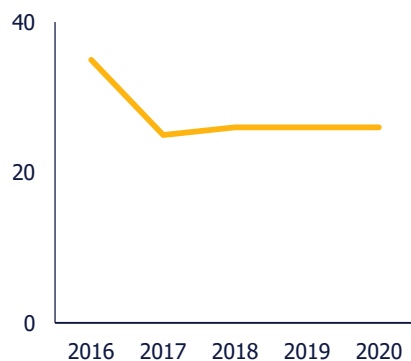


importance des facteurs de la PVE

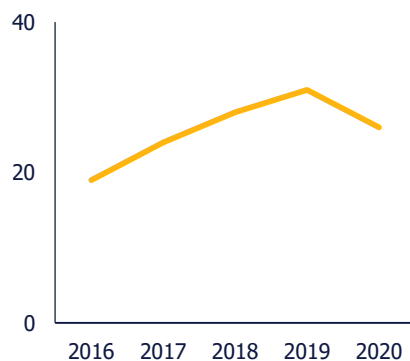
tendances, vue d'ensemble.

2/2

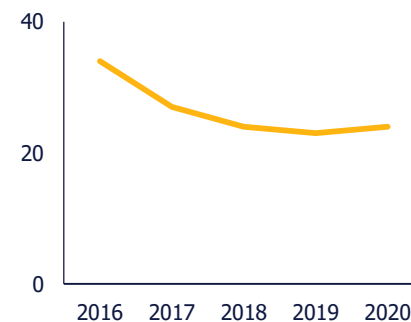
santé financière



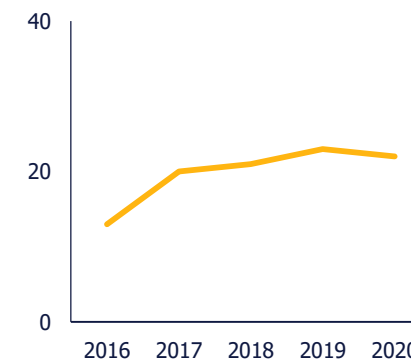
gestion rigoureuse



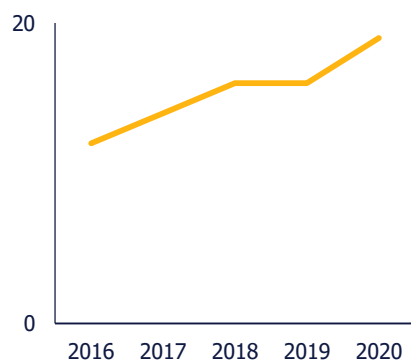
nature du travail intéressante*



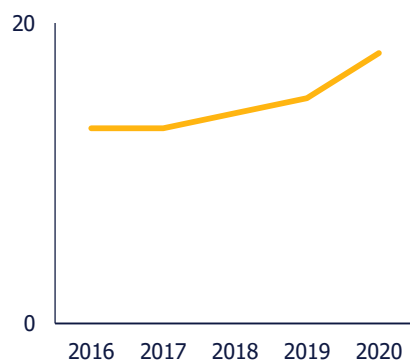
très bonne réputation**



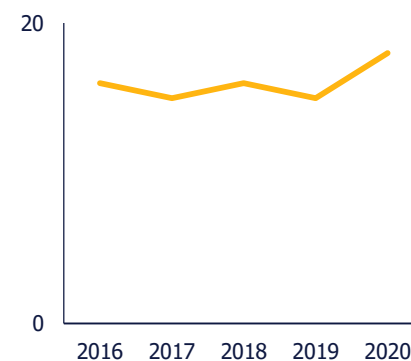
diversité et inclusion



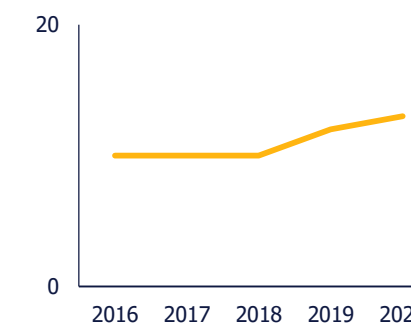
responsabilité sociale



produits de qualité



utilisation des technologies de pointe



*2017: travail stimulant et exigeant
**avant 2017: image forte/valeurs fortes

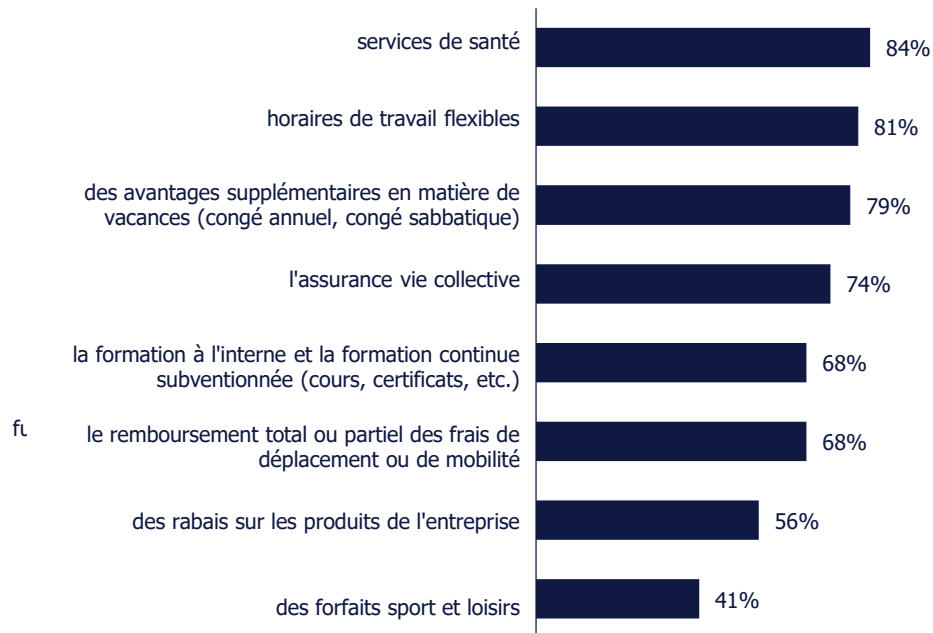
vue en
profondeur
employeurs



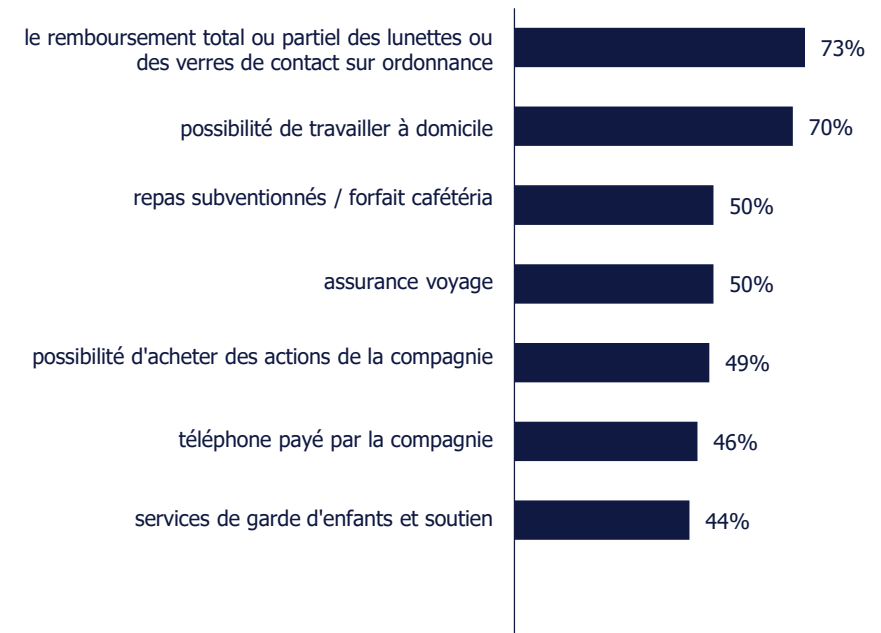
recherche marque
employeur 2020.

les avantages sociaux que les canadiens trouvent intéressants.

avantages sociaux intéressants



● intéressant (n=1159)



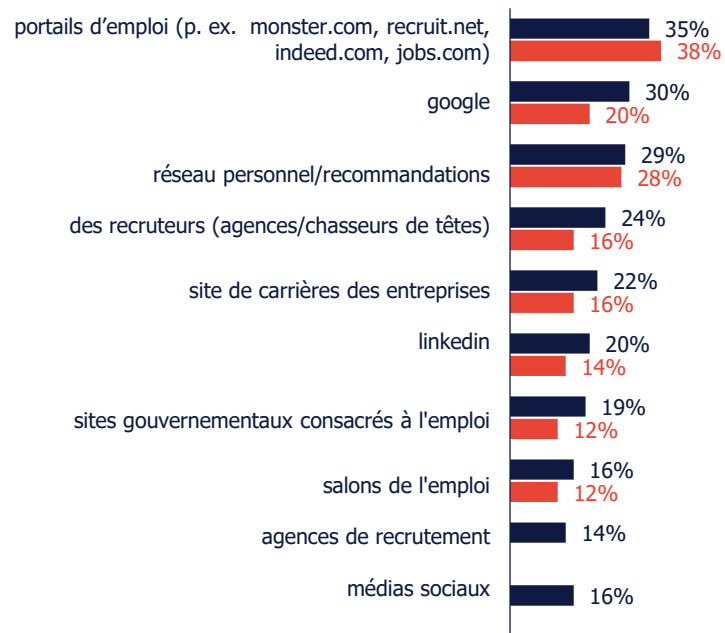
● intéressant (n=1160)

*les 15 avantages sociaux ont été présentés au hasard en deux groupes de 8 et 7 avantages, respectivement, chaque groupe ayant été présenté à 50% de l'échantillon. Pour chaque graphique à barres, la base est constituée de répondants salariés à qui l'on a présenté le groupe d'avantages en question..

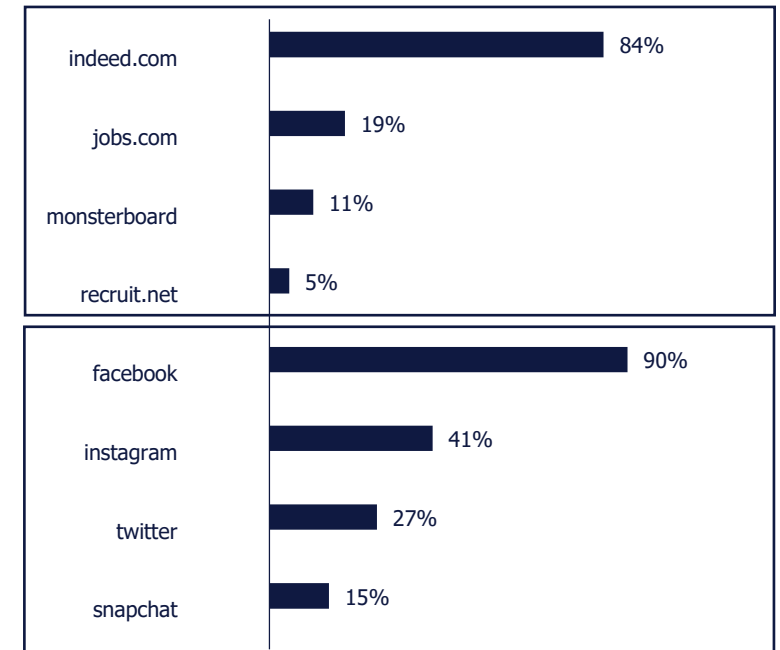


la manière dont les travailleurs canadiens trouvent de nouvelles possibilités d'emploi.

canaux utilisés pour trouver des possibilités d'emploi



canaux utilisés pour trouver des possibilités d'emploi
analyse: médias sociaux et portails d'emploi



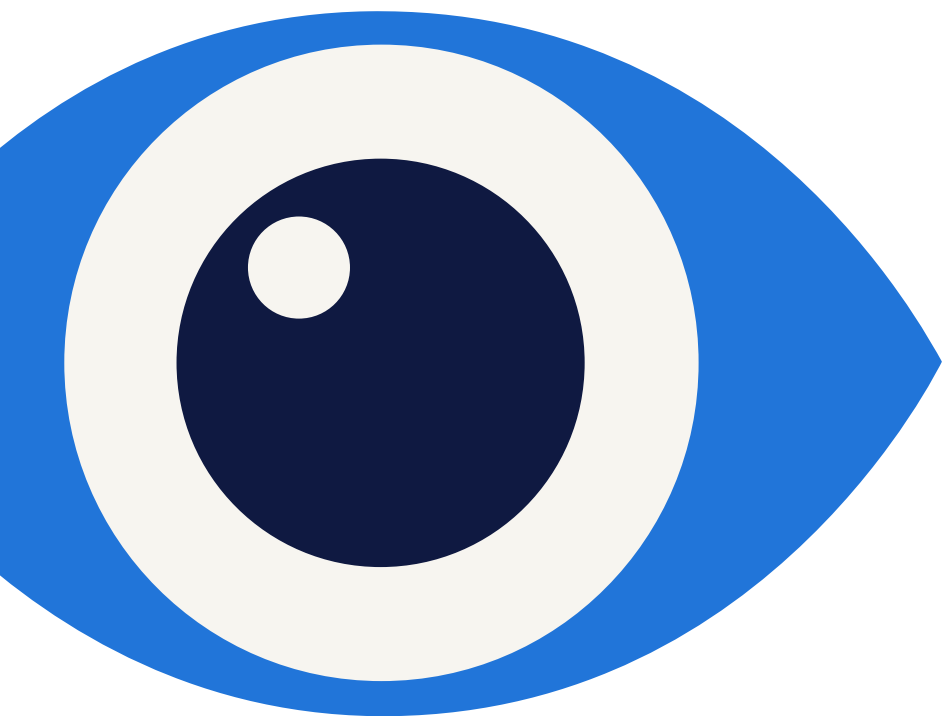
● 2020

● 2019



perception de l'offre employeur au canada et en amérique du nord.

comprendre l'écart entre ce que les employés veulent et leur perception de l'offre employeur au Canada et dans la région permet de mieux comprendre comment créer une marque d'employeur.



la perception de l'offre employeur au canada.

- 1 santé financière
- 2 utilise les technologies de pointe
- 3 très bonne réputation
- 4 sécurité d'emploi
- 5 progression de carrière
- 6 atmosphère de travail agréable
- 7 salaire et avantages attrayants
- 8 équilibre travail-famille
- 9 nature du travail intéressante
- 10 responsabilité sociale

la perception de l'offre employeur en amérique du nord.

- 1 santé financière
- 2 utilise les technologies de pointe
- 3 très bonne réputation
- 4 sécurité d'emploi
- 5 progression de carrière
- 6 salaire et avantages attrayants
- 7 atmosphère de travail agréable
- 8 équilibre travail-famille
- 9 nature du travail intéressante
- 10 responsabilité sociale

les secteurs canadiens les plus performants pour ces trois facteurs de PVE.

1/2

secteur	top 3 facteurs de la PVE		
	1	2	3
01 fabrication haute technologie	utilisation des technologies de pointe	santé financière	salaire et avantages attrayants
02 services	santé financière	utilisation des technologies de pointe	très bonne réputation
03 ingénierie et construction	utilisation des technologies de pointe	salaire et avantages attrayants	santé financière
04 matières premières	santé financière	salaire et avantages attrayants	utilisation des technologies de pointe
05 transport et logistique	santé financière	utilisation des technologies de pointe	très bonne réputation
06 énergie	santé financière	salaire et avantages attrayants	utilisation des technologies de pointe
07 industrie et fabrication	santé financière	utilisation des technologies de pointe	salaire et avantages attrayants
08 soins de santé	santé financière	sécurité d'emploi	utilisation des technologies de pointe
09 médias et télécommunications	utilisation des technologies de pointe	santé financière	progression de carrière
10 véhicules et pièces automobiles	utilisation des technologies de pointe	santé financière	salaire et avantages attrayants



les secteurs canadiens les plus performants pour ces trois facteurs de PVE.

2/2

	top 3 facteurs de la PVE		
secteur	1	2	3
11 finances	santé financière	utilisation des technologies de pointe	sécurité d'emploi
12 commerce agroalimentaire et BGC	santé financière	très bonne réputation	utilisation des technologies de pointe
13 assurances	santé financière	utilisation des technologies de pointe	très bonne réputation
14 alimentation au détail	santé financière	très bonne réputation	utilisation des technologies de pointe
15 vente au détail non alimentaire	santé financière	très bonne réputation	utilisation des technologies de pointe
16 industrie hôtelière et divertissement	santé financière	très bonne réputation	utilisation des technologies de pointe



méthodologie

recherche marque
employeur 2020.



méthodologie

pourquoi l'échantillonnage intelligent?

Depuis la RMER 2017, les entreprises sont évaluées par un échantillon de 140 à 400 répondants. Le nombre réel d'évaluations par entreprise dépend de la notoriété de l'entreprise.

La marge d'erreur est déterminée par le pourcentage de répondants qui fournissent une réponse donnée et par la taille de l'échantillon auquel la question a été posée. La marge d'erreur la plus élevée se produit lorsque 50% des répondants fournissent une réponse donnée. La marge d'erreur est plus faible lorsque 30% (ou 70%) des répondants fournissent une réponse donnée.

exemple

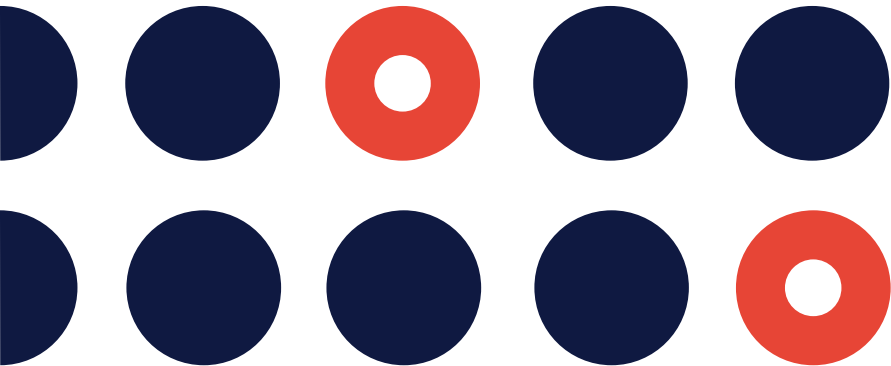
140 répondants ont évalué l'entreprise x. De ces 140, la moitié trouve qu'il est agréable de travailler pour cette entreprise. En tenant compte de la marge d'erreur qui est de $n=140/50\%$, la vraie réponse se trouve entre 42% et 58%.

400 répondants ont évalué l'entreprise y. De ces 400, la moitié trouve qu'il est agréable de travailler pour cette entreprise. En tenant compte de la marge d'erreur qui est de $n=400/50\%$, la vraie réponse se situe entre 45% et 55%.

1200 répondants ont évalué l'entreprise z. De ces 1200, la moitié trouve qu'il est agréable de travailler pour cette entreprise. En tenant compte de la marge d'erreur qui est de $n=1200/50\%$, la vraie réponse se situe entre 47% et 53%.

On voit que la différence de marge d'erreur est minime entre $n=1200$ et $n=400$ évaluations par entreprise : 5% comparé à 3% de marge tout au plus. On peut donc conclure que 400 évaluations par entreprise sont suffisantes pour déterminer un attrait fiable par entreprise.

En pratique, cela signifie que chaque entreprise avec un taux de notoriété de plus de 35% sera évaluée par tout au plus 400 répondants. Les entreprises ayant un taux de notoriété de moins de 35% seront évaluées par un nombre de répondants qui varie entre 140 et 400, selon le taux de notoriété.



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

l'humain en tête.

