

Rapport

ÉTUDE SUR LES DISTINCTIONS DES JEUNES TRAVAILLEURS

Auprès de la population québécoise active

Rapport préparé pour :



Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

DATE 15/03/2023 NUMÉRO DE PROJET 13574-037

Leger





LeSger

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTREAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

Table des matières

— CONTEXTE, OBJECTIFS ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	4
— FAITS SAILLANTS	6
— RÉSULTATS DÉTAILLÉS	10
1. Volet recrutement	11
2. Volet rétention	20
— PROFIL DES RÉPONDANTS	28
— ÉQUIPE DU PROJET	30



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Le CPQ et le CHRA ont mandaté Léger pour réaliser un sondage auprès des Québécois qui font partie de la population active pour comprendre ce qui distingue les jeunes travailleurs. De ce fait, le rapport est présenté en comparant les résultats des travailleurs de 16 à 34 ans à ceux des travailleurs de 35 ans et plus.

MÉTHODE

Un **sondage Web** a été réalisé auprès de 802 répondants de la population active âgés de 16 ans et plus, qui habitent au Québec et qui peuvent s'exprimer en français ou en anglais. Afin de s'assurer d'avoir un nombre assez élevé de jeunes travailleurs, un quota de 300 répondants âgés entre 16 et 34 ans a été imposé.

QUAND ?

Les données ont été collectées du **9 au 15 février 2023**.

MARGE D'ERREUR

Il n'est pas possible de calculer une marge d'erreur sur un échantillon provenant d'un panel. Toutefois, à titre indicatif, la marge d'erreur maximale pour un échantillon de 301 répondants de 16 à 34 ans serait de $\pm 5,65\%$, et ce 19 fois sur 20. La marge d'erreur maximale pour un échantillon de 501 répondants de 35 ans et plus serait de $\pm 4,38\%$, et ce 19 fois sur 20. Finalement, la marge d'erreur maximale pour un échantillon de 802 répondants serait de $\pm 3,46\%$, et ce 19 fois sur 20.

PONDÉRATION

Les résultats ont été pondérés **en fonction du sexe, de la région, de l'âge, de la langue maternelle et du niveau de scolarité** afin d'assurer un échantillon représentatif de la population à l'étude.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les nombres dans les tableaux en caractères **gras et rouges** indiquent une différence significative statistiquement **inférieure** par rapport au complément, alors que les nombres en caractères **gras et verts** indiquent une différence significative statistiquement **supérieure** par rapport au complément.

NOTES AUX LECTEURS

NSP

La mention « NSP », qui apparaît dans le rapport, signifie « Ne sait pas ».

ARRONDISSEMENT

Les données présentées ont été arrondies. Par conséquent, il est possible que les totaux diffèrent légèrement de 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives et pertinentes sont indiqués dans une zone de texte à côté de la présentation des résultats globaux.



FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS – Récapitulatif

CATÉGORIE	DISTINCTIONS DES JEUNES TRAVAILLEURS
Nombre d'employeurs 5 dernières années	Les 16-34 ans ont eu significativement plus d'employeurs dans les 5 dernières années (2,4) que les 35 ans et plus (1,5). En effet, 69% des 16-34 ans ont eu 2 employeurs ou plus alors que 66% des 35 ans et plus n'ont eu qu'un seul employeur.
Approché par un chasseur de têtes	Un jeune de 16-34 ans sur deux (49%) mentionne avoir été approché par un chasseur de têtes dans la dernière année alors que cette proportion diminue à 39% chez les 35 ans et plus.
Durée maximale du processus d'embauche	Les travailleurs âgés entre 16 et 34 ans se montrent également un peu plus impatients envers le processus d'embauche alors que 83% d'entre eux considèrent que la durée maximale du processus d'embauche devrait être de 4 semaines ou moins (comparativement à 72% pour les 35 ans et plus). Les travailleurs de 35 ans et plus sont aussi plus nombreux à mentionner que toutes les durées sont acceptables.
Communication de l'employeur	Les trois quarts des travailleurs âgés entre 16 et 34 ans désireraient être avisés que leur C.V. n'a pas été retenu (77%) ou se faire expliquer les raisons de ce refus (74%). À noter que ces proportions sont supérieures chez les travailleurs de 35 ans et plus (respectivement de 83% et 80%).
Retrait de la candidature	Les 25 à 34 ans sont particulièrement plus nombreux à avoir déjà retiré leur candidature à cause de la complexité du processus d'embauche (27% d'entre eux comparativement à 19% dans les autres tranches d'âges).
Critères importants dans le choix d'un emploi	Sans surprise, le salaire est l'élément le plus important, peu importe la tranche d'âges. Néanmoins, les 16 à 24 ans lui attribuent une note inférieure (8,4) comparativement aux autres tranches d'âges (9,0). Les répondants âgés entre 16 et 34 ans ont dans leur top 3 de critères la proximité de l'emploi avec leur domicile ainsi que la possibilité de faire du télétravail alors que les 35 ans et plus ont plutôt le nombre de jours de vacances et le fait d'avoir un fonds de pension.
Carrière et environnement de travail	Les jeunes travailleurs sont significativement plus nombreux à penser qu'il est important de changer fréquemment d'emploi pour avoir une carrière épanouie et pour continuer d'apprendre (32% vs 21%). Les 16 à 24 ans se démarquent également des autres tranches d'âges par l'importance significativement plus élevée qu'ils accordent au fait de travailler pour un employeur engagé (88%).
Probabilité de changer d'emploi	59% des travailleurs âgés entre 16 et 24 ans et 40% des 25-34 ans ont l'intention de changer d'emploi d'ici 5 ans comparativement à 27% chez les travailleurs de 35 ans et plus.

LES TRAVAILLEURS DE 16 à 34 ANS (1 DE 2)

NOMBRE D'EMPLOYEURS (dans les 5 dernières années)

MOYENNE
2,4

APPROCHÉ PAR UN RECRUTEUR (dans la dernière année)

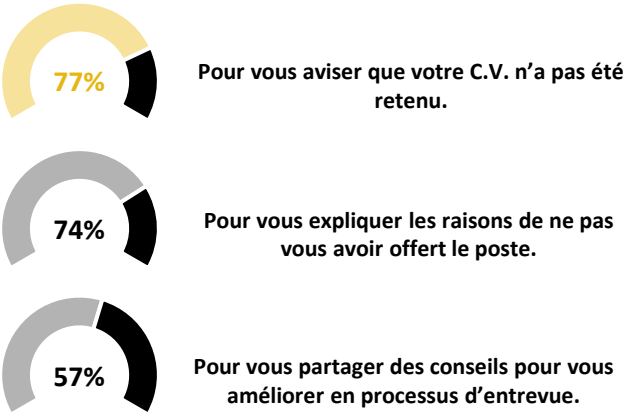
		Total oui 49%
Plusieurs fois par mois	7%	Chaque mois 16%
Environ une fois par mois	9%	
Quelque fois dans la dernière année	20%	Au moins une fois 33%
Une seule fois dans la dernière année	13%	
Je n'ai pas été approché	51%	

DURÉE MAXIMALE DU PROCESSUS EMBAUCHE

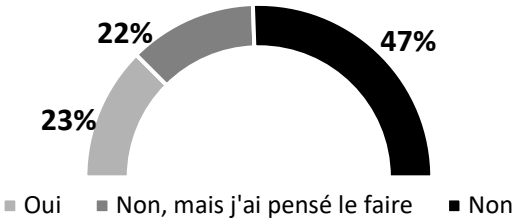
Moins d'un mois
83%

Un mois et plus
14%

COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR



RETRAIT DE LA CANDIDATURE DÛ À LA COMPLEXITÉ DU RECRUTEMENT



CRITÈRES IMPORTANTS DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI

Le salaire	8,9
La possibilité d'un horaire flexible (choisir ses heures/jours de travail)	8,2
La proximité du travail avec mon domicile	8,2
Le nombre de jours de vacances	8,0
L'affinité avec les collègues de travail	7,8
La présence d'un fonds de pension	7,5
La possibilité de faire du télétravail	7,0
L'engagement environnemental et social de l'employeur	6,6
La provenance de l'entreprise (entreprise québécoise/canadienne ou étrangère)	5,6
La possibilité de travailler à l'étranger dans le cadre de l'emploi	4,5

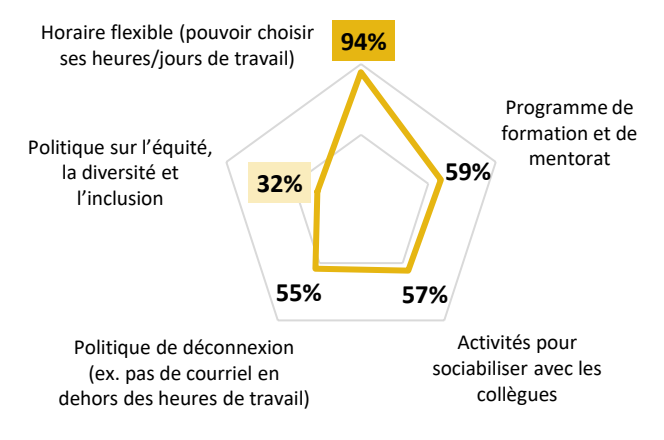
CARRIÈRE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Je crois qu'il est possible d'avoir une carrière épanouie en progressant au sein d'une même entreprise.	90%
Il est important pour moi d'avoir une bonne relation et de me sentir proche de mon gestionnaire.	85%
Il est important pour moi de travailler pour un employeur engagé (p. ex., pose des actions concrètes en matière de développement durable et d'environnement, de diversité, de santé psychologique, etc.)	76%
Le milieu de l'éducation (ma formation) m'a permis d'être préparé adéquatement à mon entrée sur le marché du travail.	63%
Afin d'avoir une carrière épanouie et de continuer d'apprendre, il est important de changer fréquemment d'emploi.	32%

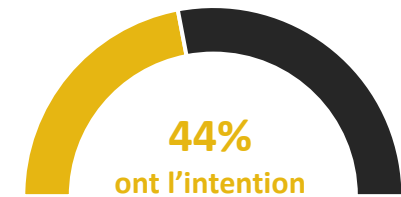
HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES

Régulièrement (chaque semaine)	À l'occasion	Jamais
32%	47%	18%

LES MESURES DE RÉTENTION LES PLUS EFFICACES



INTENTION DE CHANGER D'EMPLOI D'ICI 5 ANS



Note : Le complément à 100% correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».

LES TRAVAILLEURS DE 35 ANS ET PLUS (2 DE 2)

NOMBRE D'EMPLOYEURS *(dans les 5 dernières années)*

MOYENNE
1,5

APPROCHÉ PAR UN RECRUTEUR *(dans la dernière année)*

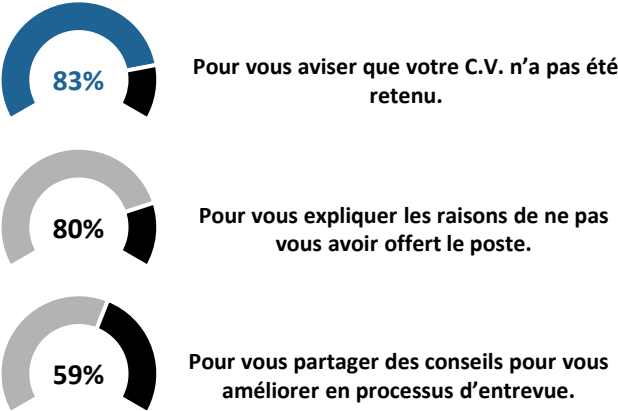
		Total oui 39%
Plusieurs fois par mois	5%	Chaque mois 11%
Environ une fois par mois	6%	
Quelque fois dans la dernière année	15%	Au moins une fois 28%
Une seule fois dans la dernière année	13%	
Je n'ai pas été approché	61%	

DURÉE MAXIMALE DU PROCESSUS EMBAUCHE

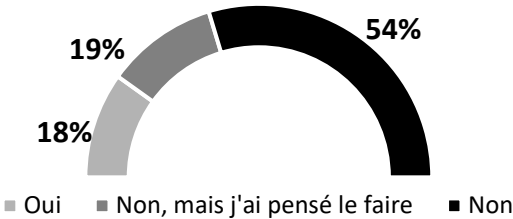
Moins d'un mois
72%

Un mois et plus
20%

COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR



RETRAIT DE LA CANDIDATURE DÙ À LA COMPLEXITÉ DU RECRUTEMENT



CRITÈRES IMPORTANTS DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI

Le salaire	9,0
Le nombre de jours de vacances	8,4
La présence d'un fonds de pension	8,4
La proximité du travail avec mon domicile	8,3
L'affinité avec les collègues de travail	8,2
La possibilité d'un horaire flexible (choisir ses heures/jours de travail)	8,1
La possibilité de faire du télétravail	6,8
L'engagement environnemental et social de l'employeur	6,6
La provenance de l'entreprise (entreprise québécoise/canadienne ou étrangère)	5,9
La possibilité de travailler à l'étranger dans le cadre de l'emploi	4,4

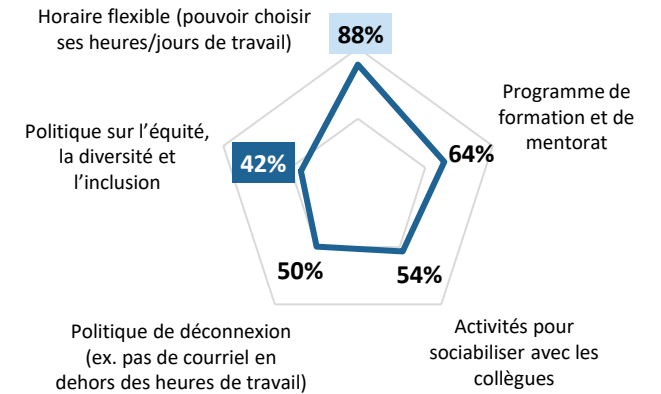
CARRIÈRE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Je crois qu'il est possible d'avoir une carrière épanouie en progressant au sein d'une même entreprise.	93%
Il est important pour moi d'avoir une bonne relation et de me sentir proche de mon gestionnaire.	85%
Il est important pour moi de travailler pour un employeur engagé (p. ex., pose des actions concrètes en matière de développement durable et d'environnement, de diversité, de santé psychologique, etc.)	72%
Le milieu de l'éducation (ma formation) m'a permis d'être préparé adéquatement à mon entrée sur le marché du travail.	62%
Afin d'avoir une carrière épanouie et de continuer d'apprendre, il est important de changer fréquemment d'emploi.	21%

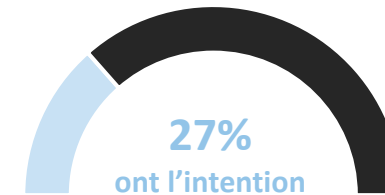
HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES

Régulièrement (chaque semaine)	À l'occasion	Jamais
27%	49%	18%

LES MESURES DE RÉTENTION LES PLUS EFFICACES



INTENTION DE CHANGER D'EMPLOI D'ICI 5 ANS



Note : Le complément à 100% correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».

A group of business professionals are seated on white chairs against a light-colored brick wall. From left to right: a man in a dark blue suit holding a smartphone, a woman in a grey blazer and jeans holding a clipboard, a man in a dark grey suit holding a smartphone, and a woman in a light grey suit holding a piece of paper. The bottom of the image is covered by a semi-transparent dark grey banner.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

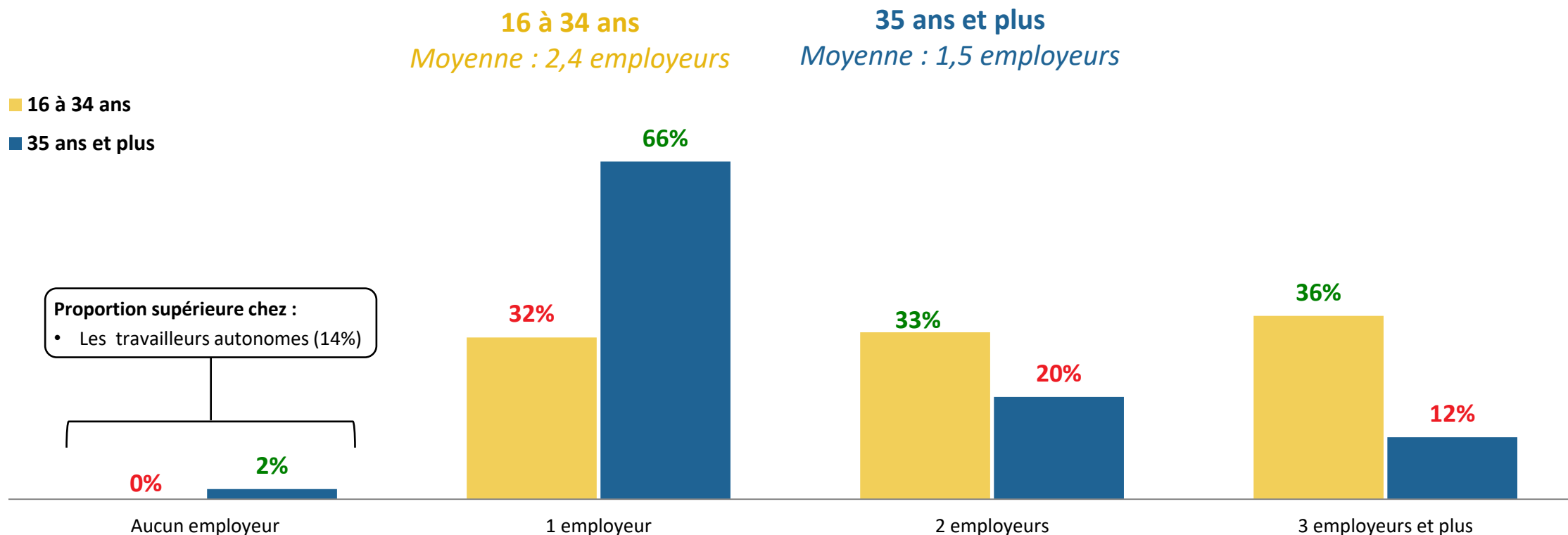


RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. Volet recrutement

NOMBRE D'EMPLOYEURS AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

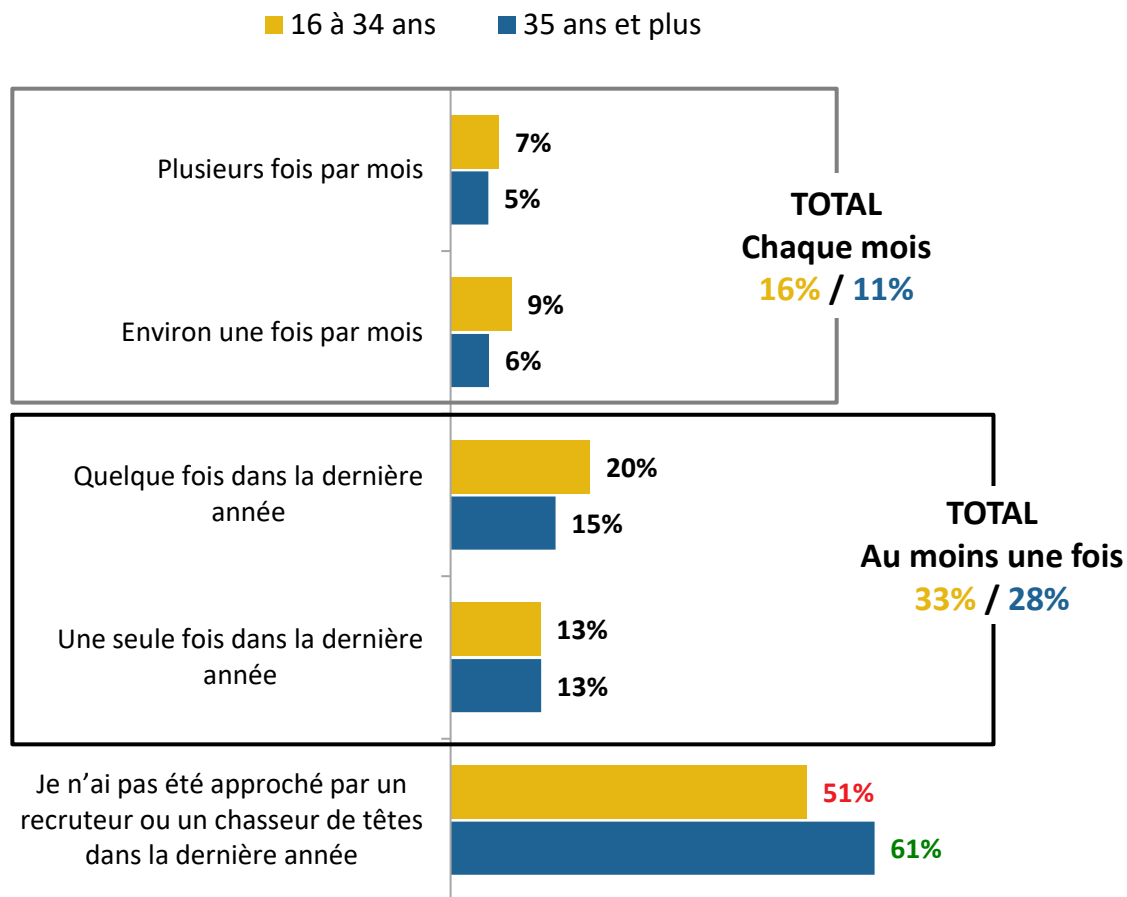
Dans les 5 dernières années, la population active a travaillé **en moyenne pour 1,8 employeurs**. Parmi la population active, ceux qui sont sur le marché du travail depuis moins de 10 ans ont eu un peu plus d'employeurs soit **2,3** employeurs. Ceci est également valable pour ceux qui ont été approchés par un recruteur (**2,1**), ceux qui ont l'intention de changer d'emploi d'ici les 5 prochaines années (**2,2**) et ceux qui ont déjà retiré leur candidature (**2,2**).



Q1. Pour combien d'employeurs avez-vous travaillé dans les 5 dernières années ?

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 34 ans n=301 / 35 ans et plus n=501

FRÉQUENCE D'APPROCHE PAR DES RECRUTEURS



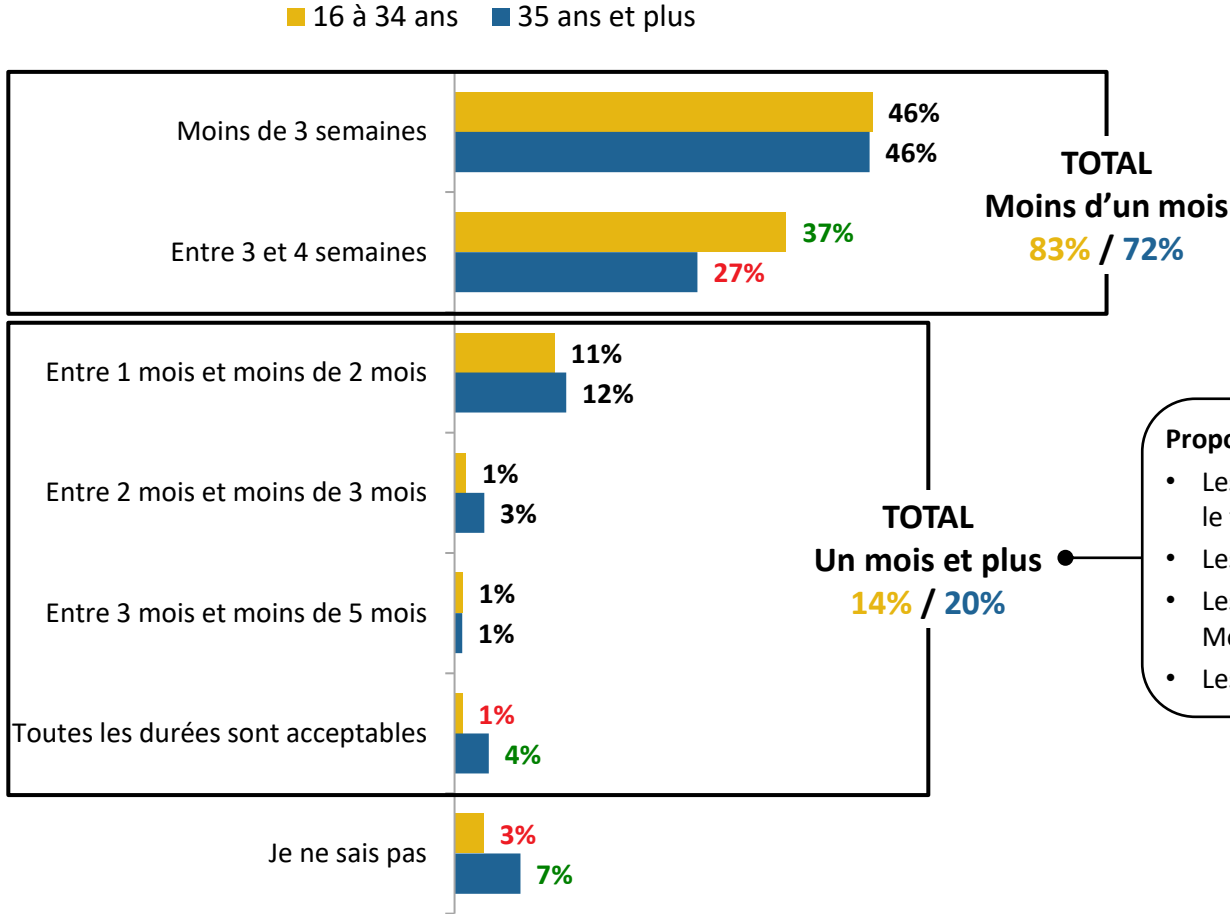
42% des répondants ont été approchés par un recruteur ou un chasseur de têtes au cours de la dernière année. Cette proportion monte à **49%** parmi les **16-34 ans** et descend à **39%** parmi les **35 ans et plus**.

Les hommes (50%), les anglophones (53%) et les répondants qui ont un diplôme universitaire (55%) sont significativement plus souvent approchés par des recruteurs.

Q2. Au cours de la dernière année, à quelle fréquence avez-vous été approché par un recruteur ou un chasseur de têtes pour un nouveau poste chez un autre employeur?

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 34 ans n=301 / 35 ans et plus n=501

LA DURÉE MAXIMALE ACCEPTABLE POUR UN PROCESSUS D'EMBAUCHE



76% des répondants estiment qu'un processus d'embauche devrait être d'une durée maximale de moins d'un mois.

Les 16 à 34 ans (83%) sont significativement plus nombreux que les 35 ans et plus (72%) à mentionner qu'une durée acceptable pour un processus d'embauche doit être inférieure à 1 mois.

Proportion supérieure chez :

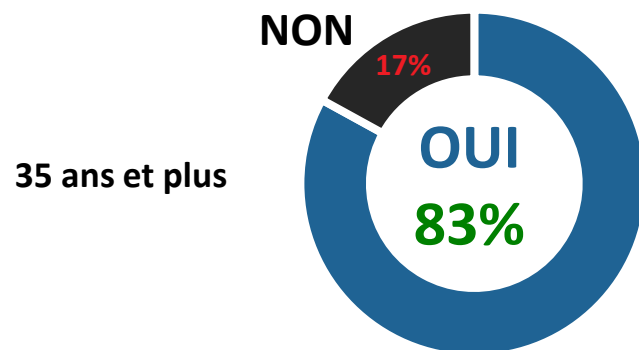
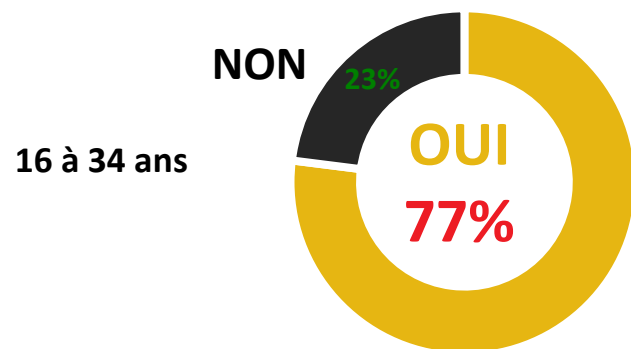
- Les répondants qui ont une autre langue maternelle que le français (25%) ;
- Les répondants qui ont un diplôme universitaire (31%) ;
- Les répondants qui habitent dans la grande région de Montréal (22%) ;
- Les ménages qui ont un revenu de 100 000\$ et plus (25%).

Q4. Quelle est la durée maximale acceptable pour un processus d'embauche, du moment que vous remettez votre C.V. jusqu'à l'offre d'emploi ?

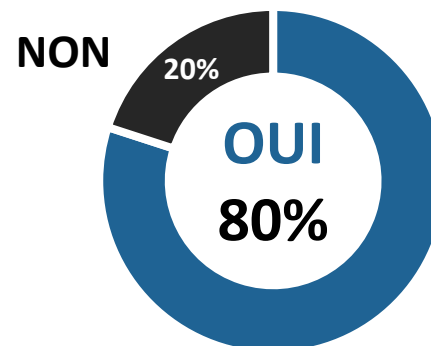
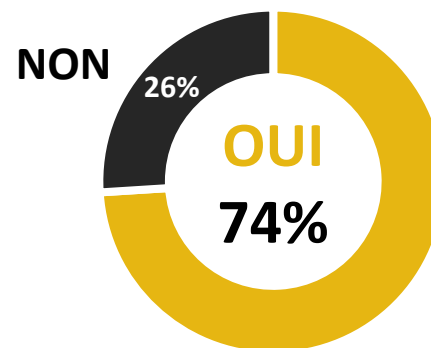
Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 34 ans n=301 / 35 ans et plus n=501

COMMUNICATION DE L'EMPLOYEUR PENDANT LE PROCESSUS D'EMBAUCHE

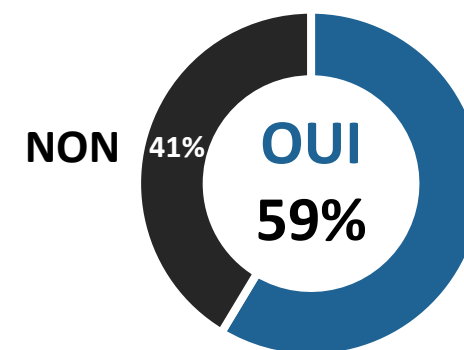
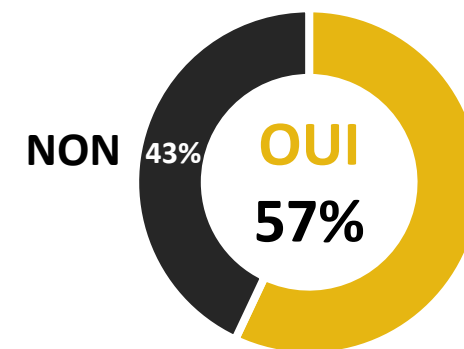
Pour vous aviser que votre C.V. n'a pas été retenu.



Pour vous expliquer les raisons de ne pas vous avoir offert le poste.



Pour vous partager des conseils pour vous améliorer en processus d'entrevue.



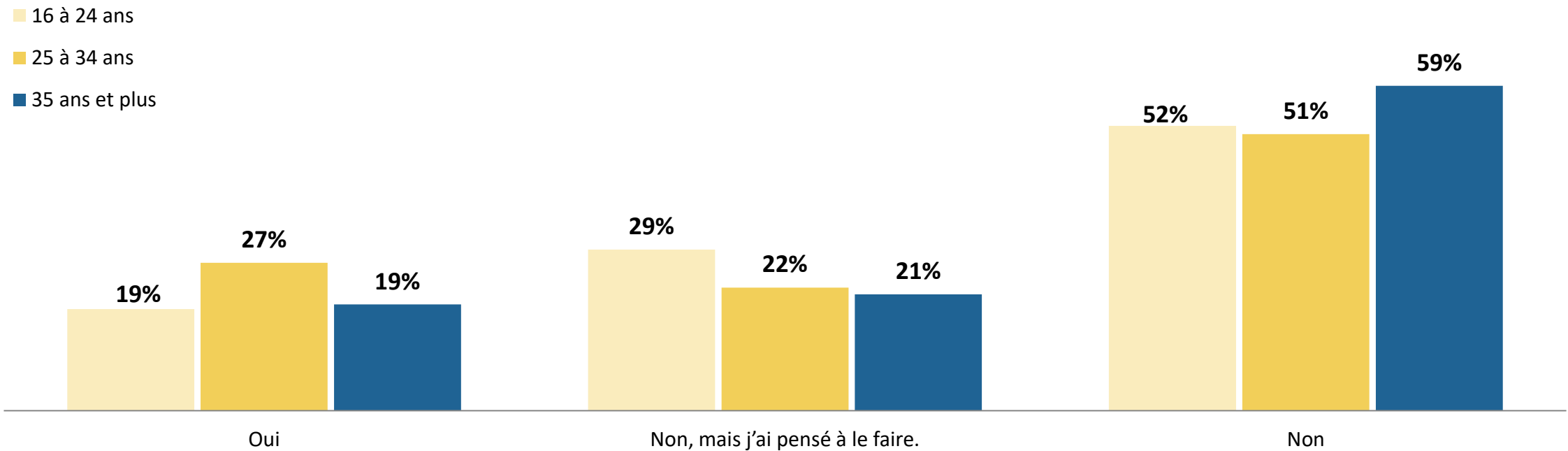
91% des répondants souhaitent être contacté par l'employeur pour au moins l'une de ces trois raisons. Les répondants de 35 ans et plus sont significativement plus nombreux à exprimer le désir d'être avisé lorsque leur C.V. n'a pas été retenu (83%).

Q6. Selon vous, est-ce que l'employeur devrait communiquer avec vous pour ces raisons durant le processus d'embauche?

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 34 ans n=301 / 35 ans et plus n=501

RETRAIT DE LA CANDIDATURE À CAUSE DE LA COMPLEXITÉ DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT **Leger**

! Le trois quarts (77%) de la population active à qui cette situation s'applique n'a jamais retiré sa candidature d'un emploi à cause de la complexité du processus de recrutement. Bien que la différence ne soit pas significative, les 25-34 ans sont plus nombreux à l'avoir fait (27%), ainsi que ceux qui ont eu 3 employeurs et plus dans les 5 dernières années (30%).



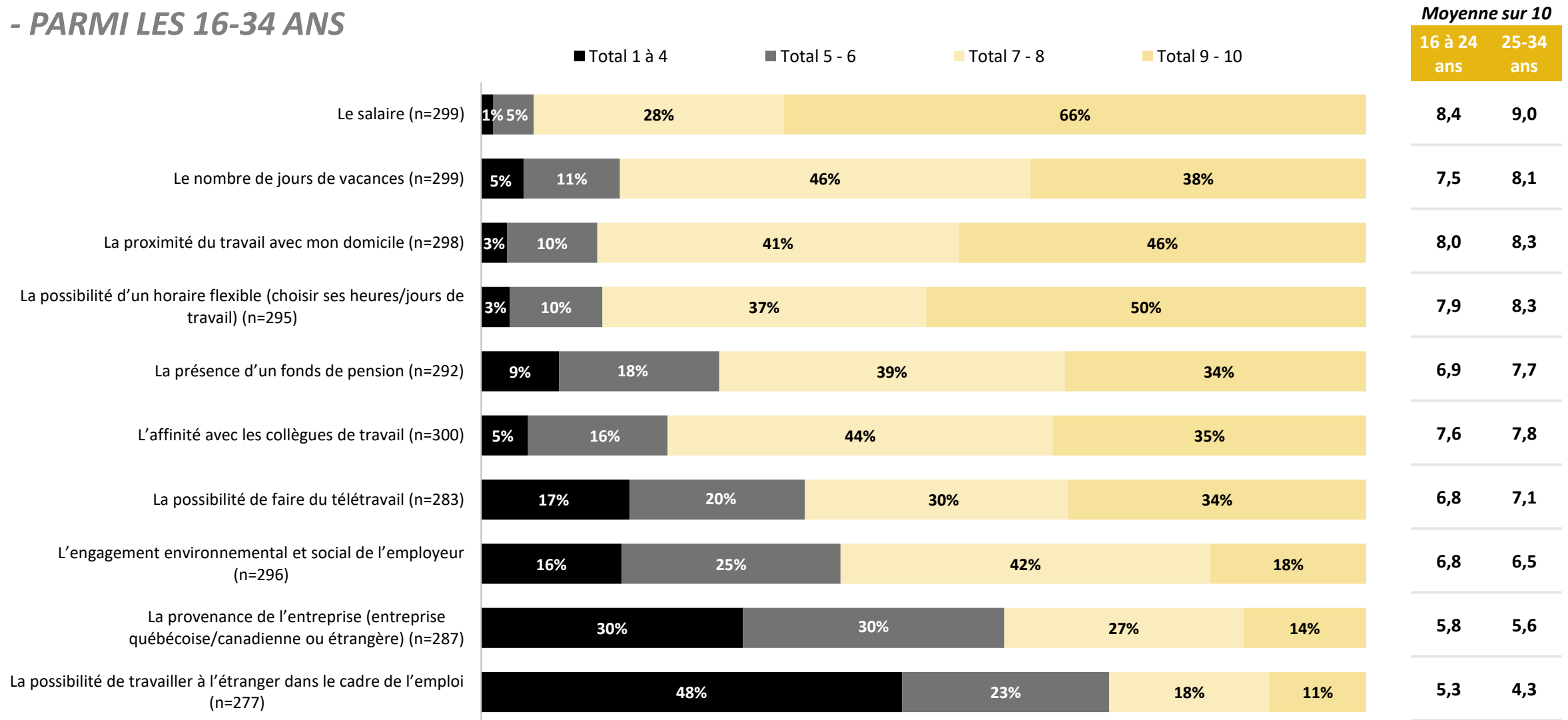
Q7. Avez-vous déjà retiré votre candidature pour un emploi à cause de la complexité du processus de recrutement (tests de connaissances, tests psychométriques, tests de français, multiples entretiens, etc.) ?

Base : Tous les répondants, excluant les « Ne s'applique pas » (n=557) → 16 à 24 ans n=91 / 25 à 34 ans n=186 / 35 ans et plus n=440

CRITÈRES IMPORTANT DANS LE CHOIX D'UN EMPLOYEUR (1/3)

- PARMIS LES 16-34 ANS

Leger

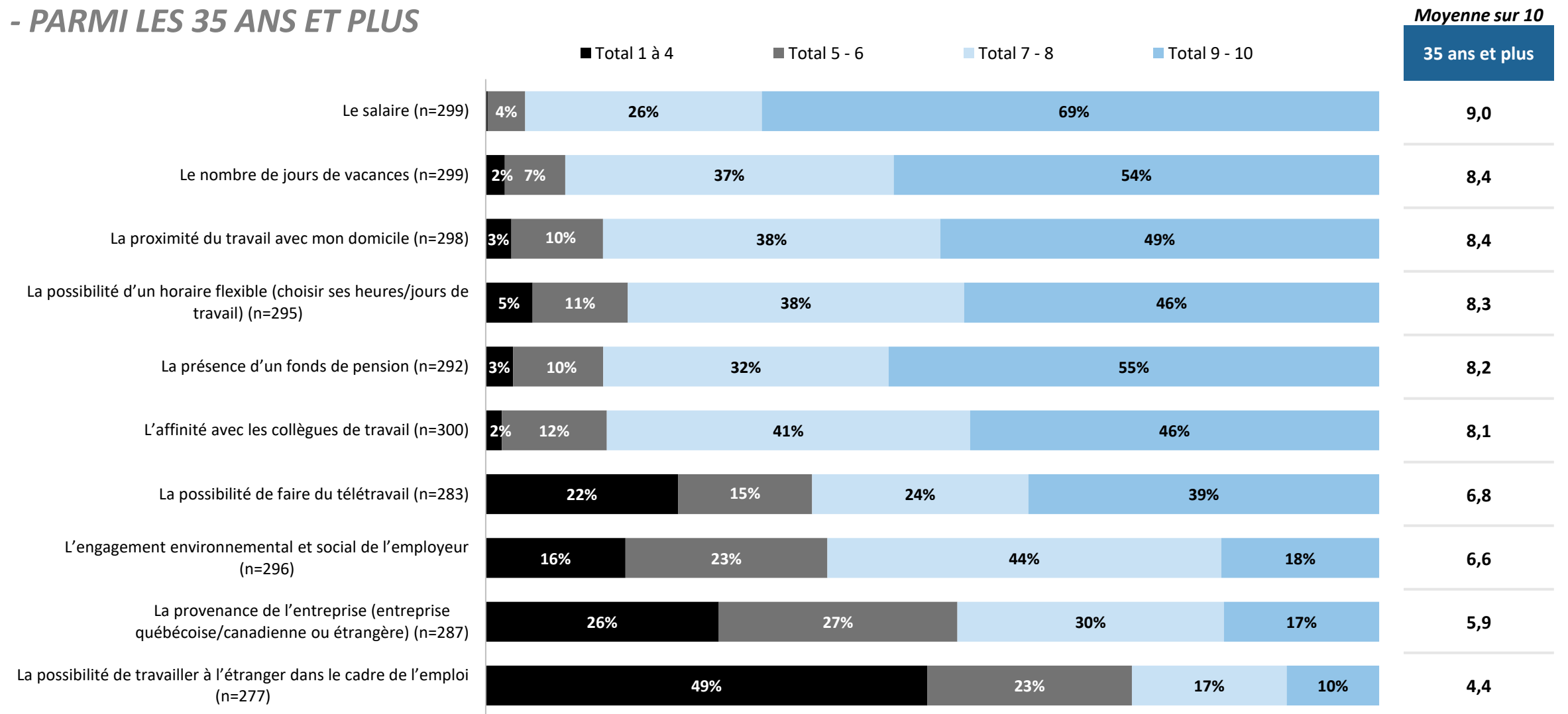


Q9. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « Pas du tout important » et 10 signifie « Très important », à quel point les éléments ci-dessous jouent-ils un rôle important dans votre choix d'employeur ?

Base : Les répondants de 16 à 34 ans sans les mentions "Ne s'applique pas" (n=variable)

CRITÈRES IMPORTANT DANS LE CHOIX D'UN EMPLOYEUR (2/3)

- PARMIS LES 35 ANS ET PLUS



Q9. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « Pas du tout important » et 10 signifie « Très important », à quel point les éléments ci-dessous jouent-ils un rôle important dans votre choix d'employeur ?

Base : Les répondants de 35 ans et plus sans les mentions "Ne s'applique pas" (n=variable)

CRITÈRES IMPORTANT DANS LE CHOIX D'UN EMPLOYEUR (3/3)

- RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Moyenne sur 10

Top 3 de cette catégorie

	TOTAL	GENRE		ÂGE			ÉDUCATION			CONSIDÈRE CHANGER D'EMPLOI D'ICI 5 ANS		LANGUE		ENFANTS	
		H	F	16-24	25-34	35 +	Prim. / Sec.	Collégial	Univ.	Oui	Non	Français	Autre	Oui	Non
Le salaire (n=796)	8,9	8,9	9,0	8,4	9,0	9,0	8,9	9,0	8,9	8,8	9,0	9,0	8,8	9,0	8,9
Le nombre de jours de vacances (n=785)	8,3	8,0	8,7	7,5	8,1	8,4	8,1	8,4	8,4	8,2	8,2	8,3	8,4	8,6	8,1
La proximité du travail avec mon domicile (n=787)	8,3	8,0	8,5	8,0	8,3	8,3	8,2	8,3	8,2	8,1	8,3	8,3	8,2	8,4	8,1
La possibilité d'un horaire flexible (choisir ses heures/jours de travail) (n=782)	8,1	7,9	8,4	7,9	8,3	8,1	7,6	8,4	8,2	8,3	8,0	8,2	8,0	8,4	8,0
La présence d'un fonds de pension (n=767)	8,1	8,0	8,3	6,9	7,7	8,4	7,8	8,4	8,1	7,8	8,2	8,1	8,2	8,2	8,1
L'affinité avec les collègues de travail (n=794)	8,1	7,9	8,2	7,6	7,8	8,2	8,1	8,1	8,0	7,9	8,1	8,2	7,8	8,2	8,0
La possibilité de faire du télétravail (n=726)	6,9	6,9	6,8	6,8	7,1	6,8	5,5	6,8	7,9	7,3	6,6	6,7	7,2	6,9	6,8
L'engagement environnemental et social de l'employeur (n=776)	6,6	6,4	6,8	6,8	6,5	6,6	6,3	6,7	6,6	6,8	6,3	6,3	7,2	6,6	6,6
La provenance de l'entreprise (entreprise québécoise / canadienne ou étrangère) (n=760)	5,8	5,7	6,0	5,8	5,6	5,9	5,6	5,9	6,0	5,9	5,8	5,8	6,0	5,8	5,8
La possibilité de travailler à l'étranger dans le cadre de l'emploi (n=696)	4,4	4,9	4,0	5,3	4,3	4,4	3,5	4,7	4,9	5,1	4,0	4,0	5,5	4,5	4,4

Q9. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 signifie « Pas du tout important » et 10 signifie « Très important », à quel point les éléments ci-dessous jouent-ils un rôle important dans votre choix d'employeur ?

Base : Tous les répondants sans les mentions "Ne s'applique pas" (n=variable)

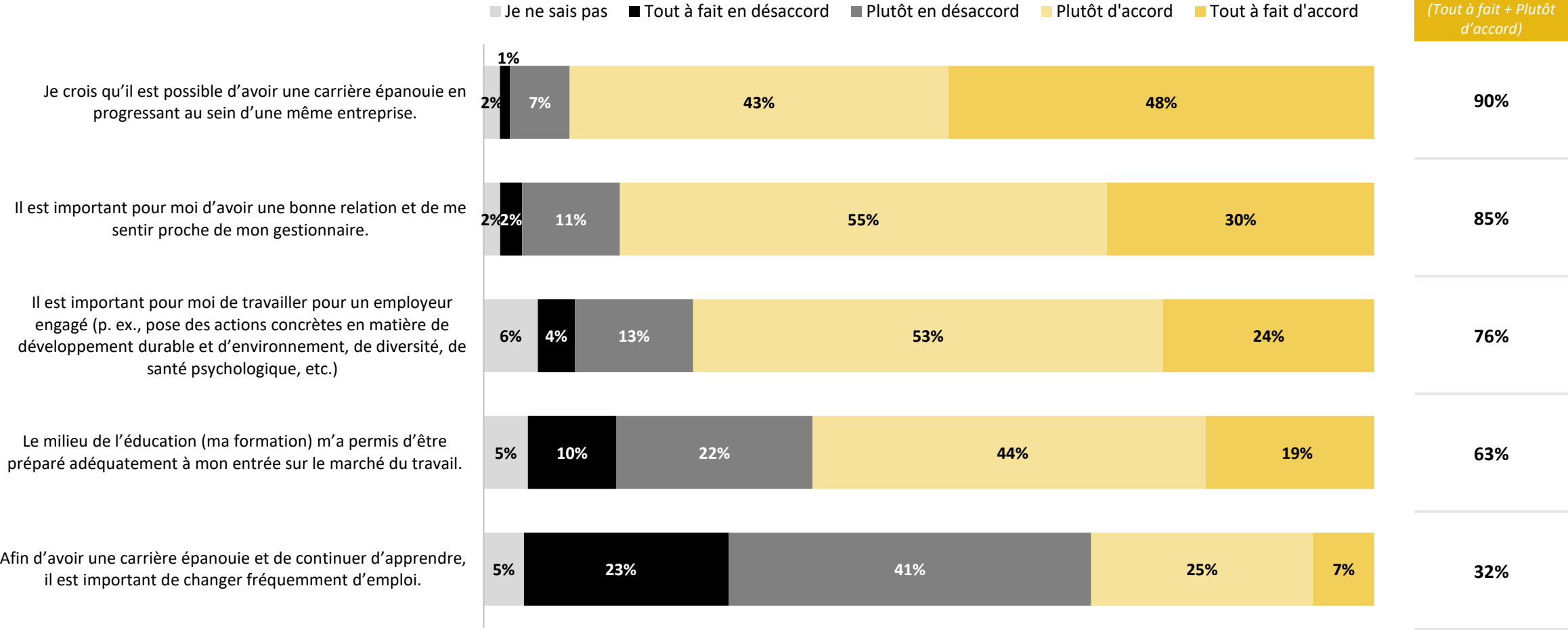


RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. Volet rétention

DIVERSES OPINIONS QUANT AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (1/3)

- PARMIS LES 16-34 ANS

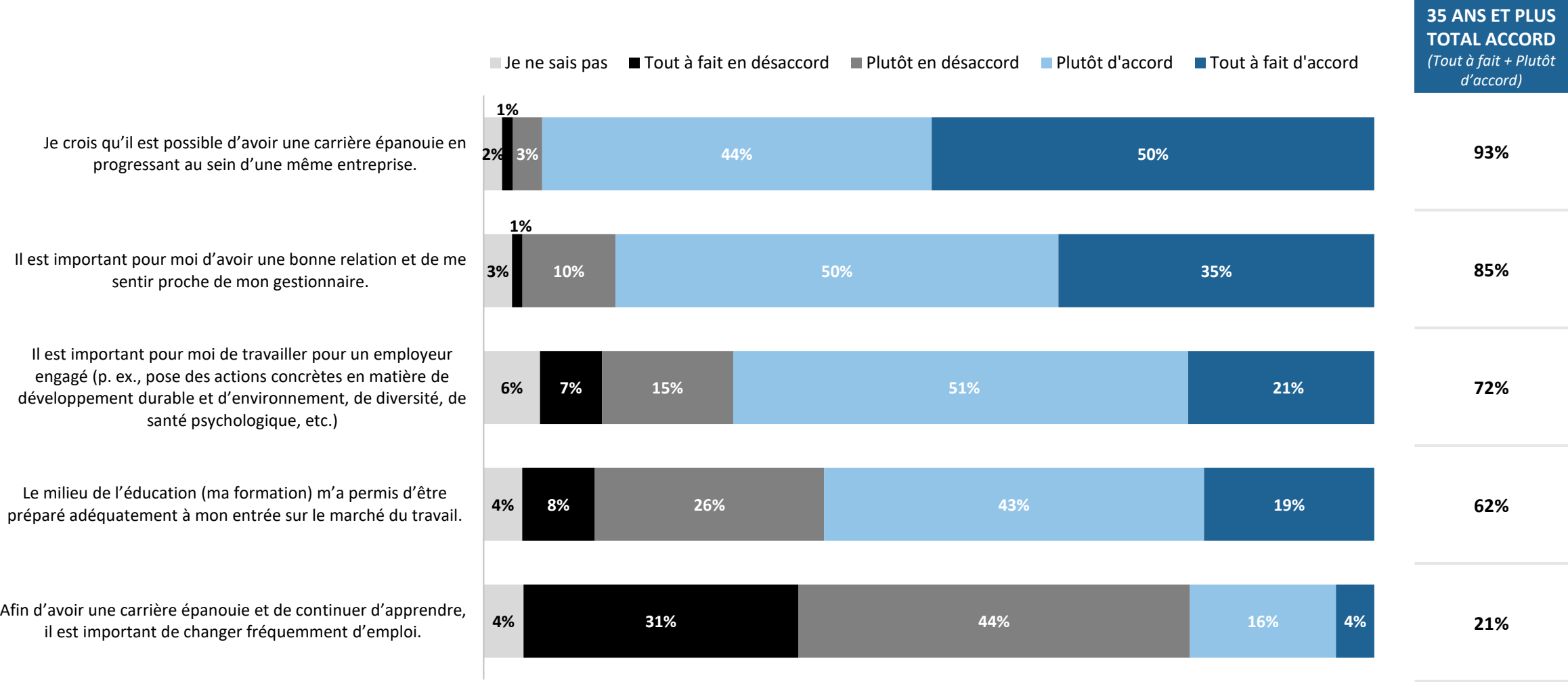


Q10. En tenant compte de votre personnalité, dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés ci-dessous ?

Base : Les répondants de 16 à 34 ans (n=301)

DIVERSES OPINIONS QUANT AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (2/3)

- PARMIS LES 35 ANS ET PLUS



Q10. En tenant compte de votre personnalité, dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés ci-dessous ?

Base : Les répondants de 35 ans et plus (n=501)

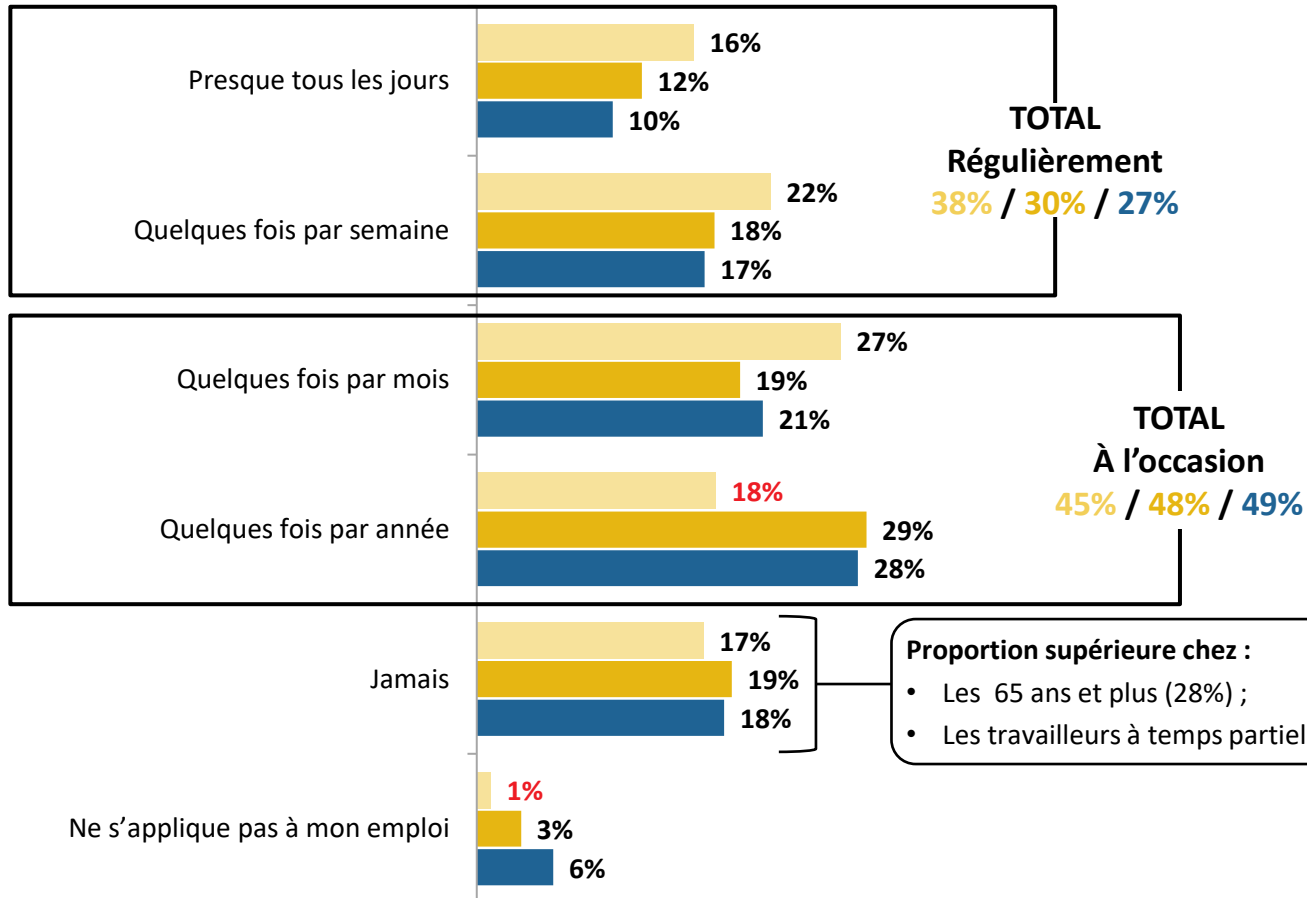
DIVERSES OPINIONS QUANT AU MARCHÉ DE L'EMPLOI (3/3)

- RÉSULTATS DÉTAILLÉS

	TOTAL	GENRE		ÂGE					ÉDUCATION			LANGUE		CHANGER D'EMPLOI	
		H	F	16-24	25-34	35-54	55-64	65+	Prim. / Sec.	Collégial	Univ.	Français	Autre	Oui	Non
n=	802	408	393	100	201	230	131	140	168	267	365	621	181	267	453
Je crois qu'il est possible d'avoir une carrière épanouie en progressant au sein d'une même entreprise.	92%	90%	95%	87%	91%	94%	91%	95%	94%	92%	92%	94%	88%	89%	96%
Il est important pour moi d'avoir une bonne relation et de me sentir proche de mon gestionnaire.	85%	83%	87%	90%	83%	82%	94%	91%	83%	84%	87%	87%	81%	86%	86%
Il est important pour moi de travailler pour un employeur engagé (p. ex., pose des actions concrètes en matière de développement durable et d'environnement, de diversité, de santé psychologique, etc.)	73%	68%	79%	88%	73%	69%	79%	78%	70%	73%	76%	71%	79%	77%	73%
Le milieu de l'éducation (ma formation) m'a permis d'être préparé adéquatement à mon entrée sur le marché du travail.	62%	60%	65%	66%	62%	59%	66%	74%	52%	67%	64%	60%	68%	61%	64%
Afin d'avoir une carrière épanouie et de continuer d'apprendre, il est important de changer fréquemment d'emploi.	24%	25%	23%	40%	29%	24%	14%	13%	17%	20%	35%	19%	37%	37%	15%

FRÉQUENCE DE RÉALISATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES **Leger**

■ 16 à 24 ans ■ 25 à 34 ans ■ 35 ans et plus

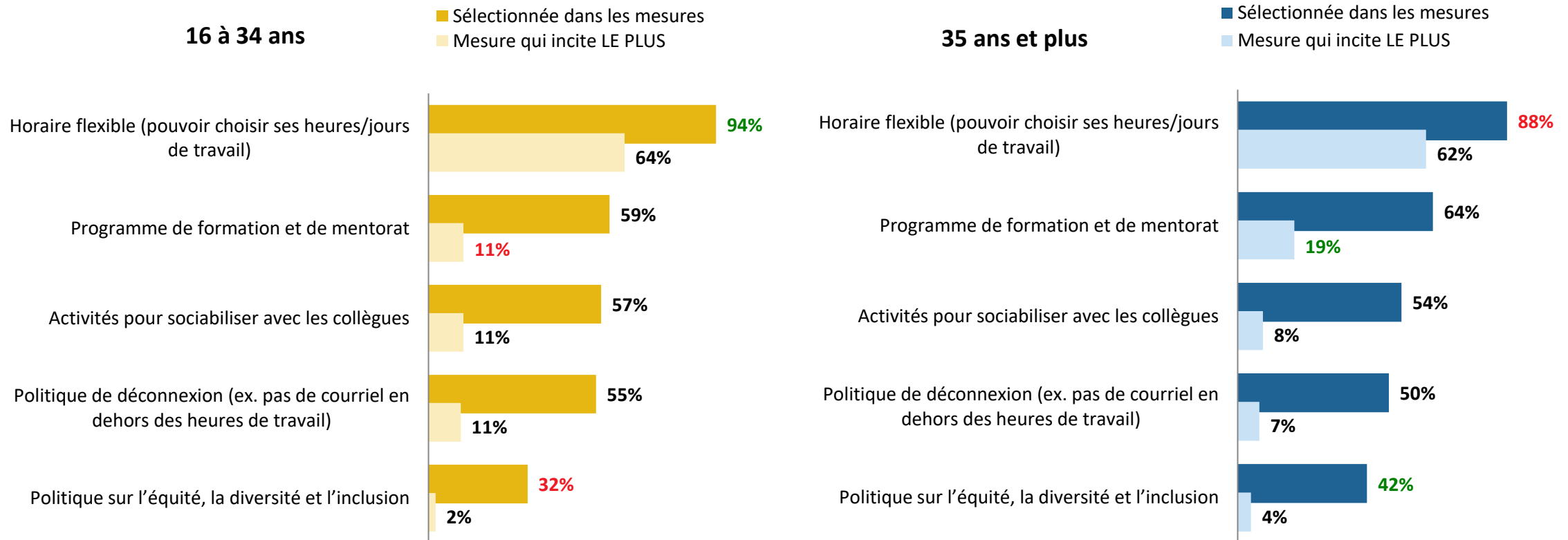


! Sans être significatif, plus les répondants sont jeunes, plus ils ont tendance à faire des heures supplémentaires régulièrement. De plus, les répondants qui pensent à changer d'emploi sont significativement plus nombreux à faire des heures supplémentaires régulièrement (34%).

Q13. À quelle fréquence faites-vous des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou non (travailler en dehors de votre horaire de travail établi) ?

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 24 ans n=100 / 25 à 34 ans n=201 / 35 ans et plus n=501

LES MESURES DE RÉTENTION LES PLUS EFFICACES



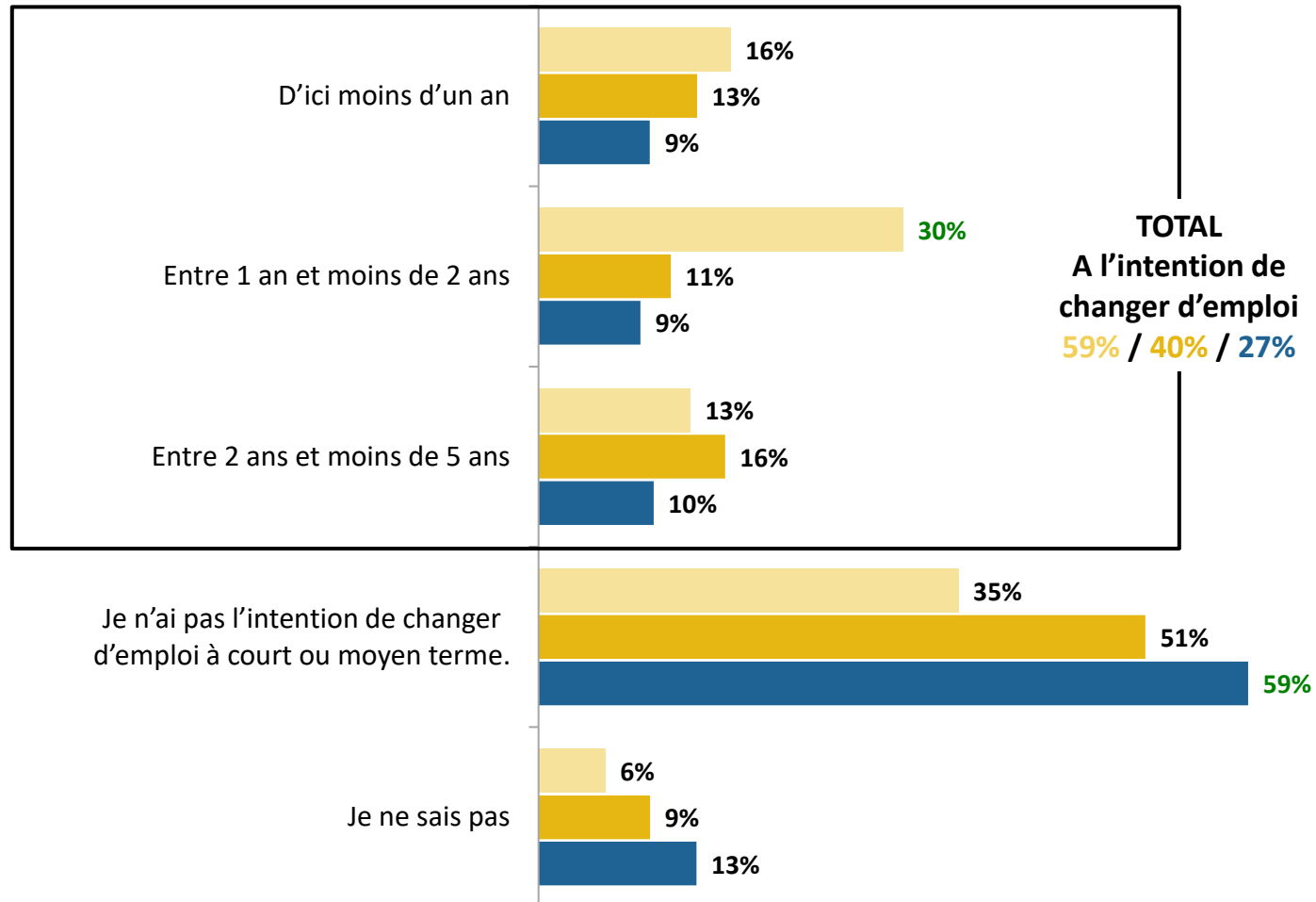
À noter qu'il y a également des différences significatives entre les 16 à 24 ans et les 25 à 34 ans. Dans les mesures sélectionnées, les travailleurs de 16 à 24 ans sont significativement moins intéressés par le programme de formation (47%) et ils sont beaucoup plus intéressés par la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (54%). À l'inverse, les 25 à 34 ans sont moins intéressés par cette politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (26%) et ils sont beaucoup plus intéressés par l'horaire flexible (95%).

Q14. Indépendamment de si ces mesures sont déjà en place chez votre employeur ou non, veuillez classer les 3 mesures qui sont/seraient efficaces pour vous inciter à rester chez votre employeur actuel ? PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES - Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 34 ans n=301 / 35 ans et plus n=501

PROBABILITÉ DE CHANGER D'EMPLOI À COURT OU MOYEN TERME

■ 16 à 24 ans ■ 25 à 34 ans ■ 35 ans et plus



Proportion supérieure chez :

- Les hommes (37%) ;
- Les répondants qui ont un diplôme universitaire (43%) ;
- Les répondants qui sont sur le marché du travail depuis moins de 3 ans (52%) ;
- Les répondants qui ont eu 2 employeurs et plus (46%)
- Les répondants qui ont été contactés par un recruteur (42%) ;
- Les répondants qui font fréquemment du temps supplémentaire (39%).

! Selon les résultats, plus les répondants sont jeunes, plus la probabilité qu'ils changent d'emploi augmente de manière significative.

Q15. D'ici combien de temps serait-il probable que vous changiez d'emploi?

Base : Tous les répondants (n=802) → 16 à 24 ans n=100 / 25 à 34 ans n=201 / 35 ans et plus n=501

LES STRATÉGIES DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS EN DEHORS DE L'AUGMENTATION SALARIALE

	TOTAL	ÂGE		
		16-24	25-34	35 +
n=	802	100	201	501
Meilleurs avantages sociaux (fond de pension, assurances, vacances, etc.)	28%	17%	35%	27%
Meilleures conditions de travail (charge de travail, santé et sécurité, semaine de 4 jours, etc. et sans précision)	17%	20%	16%	17%
Meilleur milieu de travail (ambiance, activités, outils de travail, beauté des lieux, etc.)	16%	15%	17%	15%
La flexibilité de l'horaire de travail / la flexibilité	15%	11%	14%	15%
Le télétravail	13%	3%	13%	13%
La valorisation de notre travail / la reconnaissance	10%	4%	15%	9%
Meilleure communication avec les employés / bonne relation avec les employés (surtout le respect)	10%	7%	7%	11%
Être à l'écoute des besoins des employés / prendre en considération leurs opinions / les impliquer davantage	9%	14%	10%	9%
La conciliation travail-famille (y compris garderie en milieu de travail)	7%	2%	10%	7%
La formation continue / la formation	3%	3%	3%	4%
Être équitable envers tous les employés (égalité hommes-femmes, éliminer l'âgisme, etc.)	3%	3%	2%	4%
Plus de possibilités d'avancement / le développement professionnel	3%	4%	5%	2%
Meilleurs gestionnaires/dirigeants (compétences, leadership, ressources humaines, etc.)	3%	5%	3%	2%
Le travail d'équipe / la solidarité entre les employés	2%	2%	1%	2%
Développement du sentiment d'appartenance	2%	6%	2%	1%
L'accompagnement / encadrement / mentorat	2%	1%	0%	2%
La transparence / l'honnêteté	1%	0%	1%	2%
Autre	5%	4%	3%	5%
Je ne sais pas / Refus	8%	19%	7%	7%

Les stratégies de rétention des employés à mettre de l'avant sont assez similaires, peu importe l'âge des répondants. On constate tout de même que les jeunes répondants âgés de 16 à 24 ans sont significativement plus nombreux à ne pas savoir ce qui pourrait les faire rester dans leur entreprise (19%).

Q16. À part un meilleur salaire, que pourraient faire les entreprises pour retenir leurs employés ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES - Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

Base : Tous les répondants (n=802)



PROFIL DES RÉPONDANTS

SOCIODÉMOGRAPHIQUE

PROFIL DES RÉPONDANTS

	16 À 34 ANS	35 ANS ET PLUS
	n= 301	501
Sexe		
Un homme	52%	53%
Une femme	48%	47%
Âge		
De 18 à 24 ans	22%	0%
De 25 à 34 ans	78%	0%
De 35 à 54 ans	0%	70%
De 55 à 64 ans	0%	23%
65 ans ou plus	0%	6%
Revenu		
Moins de 40 000\$	11%	10%
De 40 000\$ à 79 999\$	31%	34%
De 80 000\$ à 99 999\$	16%	14%
100 000\$ et plus	37%	35%
Approcher par un recruteur		
Oui	49%	39%
Non	51%	61%
Langue maternelle		
Français	76%	71%
Anglais	18%	19%
Autre	6%	10%
Enfants < 18 ans		
Oui	35%	36%
Non	63%	63%
Nombre d'employeur dans les 5 dernières années		
0 employeur	0%	2%
1 employeur	32%	66%
2 employeurs	33%	20%
3 employeurs ou plus	36%	12%

	16 À 34 ANS	35 ANS ET PLUS
	n= 301	501
Éducation		
Primaire / Secondaire	26%	25%
Collégiale	41%	42%
Universitaire	31%	33%
Occupation		
Temps plein	85%	82%
Temps partiel	9%	10%
Autonome	6%	8%
Région		
Montréal RMR	55%	52%
Québec RMR	10%	11%
Autre	35%	38%
Est	6%	8%
Centre	15%	13%
Ouest	14%	17%
Marché du travail		
Moins de 3 ans	19%	3%
Entre 3 et moins de 10 ans	52%	5%
Entre 10 et moins de 25 ans	27%	42%
25 ans et plus	0%	49%
Changer d'emploi		
Oui	44%	27%
Non	47%	59%

Note : Pour chacune des catégories de profil, le complément à 100% correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».



ÉQUIPE

ÉQUIPE

Pour plus d'informations, veuillez contacter ...

Roxanne Bazinet

Directrice de recherche

 rbazinet@leger360.com

 514-982-2464

Équipe

Roxanne Bazinet, Directrice de recherche

Mathieu Blouin, Analyste de recherche

NOS SERVICES

- **Léger**
Recherche marketing et sondage
- **Léger MetriCX**
Services-conseils en expérience client
- **Léger Analytique (LEA)**
Analyse de modélisation de données
- **Léger Opinion (LEO)**
Gestion de panel
- **Léger Communauté**
Gestion de communautés en ligne
- **Léger Numérique**
Stratégie numérique et expérience utilisateur
- **Recherche internationale**
Worldwide Independent Network (WIN)

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

MONTRÉAL | QUÉBEC | TORONTO | WINNIPEG
EDMONTON | CALGARY | VANCOUVER | PHILADELPHIE

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



Léger est membre du [Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien \(CRIC\)](#), l'association officielle de l'industrie des études de marché, des sondages et de l'intelligence marketing.



Léger est membre d'[ESOMAR](#) (European Society for Opinion and Market Research), l'association mondiale des professionnels des enquêtes d'opinion et des études marketing. À ce titre, Léger s'engage à appliquer le [code international ICC/ESOMAR](#) des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données.



Léger est aussi membre d'[Insights Association](#), l'association américaine pour la recherche marketing et l'analytique.



Léger est un commanditaire de [PAIM Canada](#), l'association officielle des professionnels agréés en analytique et intelligence marketing au Canada. PAIM respecte les normes du CRIC en matière de recherche marketing et de recherche sur l'opinion publique. PAIM Canada est approuvée à l'échelle internationale par ESOMAR et le MRII/Université de Géorgie.



Le^{ger}

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTREAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE