

# Rapport De L'enquête De Référence Sur Le Recrutement Sur Le Campus De L'ACSEE – 2011

## SOMMAIRE

Le rapport de l'enquête de référence sur le recrutement sur le campus de l'ACSEE – 2011 est une compilation de données sur les pratiques de recrutement des nouveaux diplômés adoptées par les employeurs du Canada. L'enquête permet de connaître en détail le niveau de recrutement des étudiants dans le cadre d'un poste à temps plein ou d'un programme d'alternance travail études ou de stage dans chaque province du Canada au cours de 2010-2011, ainsi que le salaire moyen versé aux nouveaux diplômés à leur entrée sur le marché du travail selon leur diplôme et le poste obtenu. Elle permet également d'évaluer le niveau d'embauche et la variation prévue du niveau de rémunération de départ en vue de la campagne de recrutement 2011-2012. Enfin, l'enquête établit un certain nombre de données de référence sur les pratiques de recrutement, notamment les activités de positionnement menées par les employeurs canadiens pour se faire connaître des nouveaux diplômés et attirer d'éventuels employés, ainsi que le coût estimatif par embauche que les employeurs doivent déboursier pour doter les postes offerts à ces nouveaux diplômés.

L'enquête a été menée en ligne du 1er août au 26 septembre 2011; elle était ouverte sur invitation à des employeurs de partout au Canada. Pour la seconde année, le questionnaire en ligne était disponible en français et en anglais.

L'enquête et l'analyse des résultats ont été effectuées pour le compte de l'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE) par la National Association of Colleges and Employers (NACE) de Bethlehem (Pennsylvanie). En tout, 324 employeurs ont répondu aux questions de l'enquête. Les entreprises participantes sont énumérées en annexe.

Voici quelques unes des principales conclusions présentées dans le rapport.

- En 2010-2011, comme l'indiquent les résultats de l'enquête, le recrutement de nouveaux diplômés s'est surtout fait en Ontario. Près de 50 % des postes offerts aux nouveaux diplômés proviennent de cette province, suivie de la région des Prairies, qui représente environ 25 % de tous les emplois offerts en 2010-2011.
- Le salaire moyen pondéré de départ des nouveaux diplômés universitaires embauchés en 2011 était de 53 717 \$, soit une hausse de 10 % par rapport au salaire moyen touché en 2009-2010. Selon le poste, le salaire moyen d'un diplômé universitaire varie de 31 635 \$ pour un poste d'entrée en achats/approvisionnement à 72 407 \$ pour un poste d'entrée en génie chimique.
- Une aptitude à la communication orale et une capacité d'analyse sont les principales qualités que les employeurs canadiens recherchent chez les nouveaux diplômés qu'ils embauchent. Ils privilégient ensuite une solide éthique de travail et une aptitude à travailler en équipe.
- Les primes à la signature versées pour attirer de nouveaux diplômés se font de plus en plus rares dans le cadre du recrutement de cette clientèle au Canada; un peu moins de 4 % des employeurs offrent encore de telles primes à leurs candidats. La tendance vers l'abandon de cette pratique est très évidente puisque le pourcentage d'entreprises qui offrent ce genre de prime accuse un déclin constant depuis 2008, année où 15 % des entreprises offraient des primes à la signature.
- La prime de déménagement est beaucoup plus populaire chez les employeurs canadiens : près de 31 % d'entre eux disent rembourser les frais de réinstallation des nouveaux diplômés. Bien que le pourcentage d'employeurs offrant une prime de déménagement en 2011 soit semblable à celui des dernières années, il est beaucoup moins élevé qu'au cours des années précédant la récession.
- Le taux moyen d'acceptation des offres d'emplois par les nouveaux diplômés est d'environ 81 %, soit une hausse importante par rapport au taux de 2010.

# Rapport De L'enquête De Référence Sur Le Recrutement Sur Le Campus De L'ACSEE – 2011

- Fait intéressant, le salaire peu élevé est mentionné par un nombre accru de répondants pour expliquer le refus d'une offre, même si le salaire moyen offert aux nouveaux diplômés semble avoir augmenté de beaucoup au cours de la dernière année.
- Les secteurs qui ont le plus de difficulté à attirer de nouveaux diplômés sont l'extraction minière et les télécommunications; pour une deuxième année de suite, le secteur des télécommunications signale un faible taux d'acceptation de ses offres d'emploi de la part des nouveaux diplômés.
- Le nombre d'emplois qui seront offerts en 2011-2012 aux nouveaux diplômés devrait baisser de 2,9 %.
- Le salaire de départ des nouveaux diplômés universitaires embauchés ne devrait pas augmenter en 2011-2012.
- Le nombre d'activités de positionnement menées sur le campus continue de baisser. La participation aux salons de l'emploi, la tenue de séances d'information et même l'affichage des offres d'emploi sur le campus visent en moyenne moins d'écoles que le nombre total d'écoles ciblées. Le nombre d'activités considérées les plus efficaces par les employeurs demeure relativement stable. Les trois activités les plus efficaces sont : les programmes d'orientation des étudiants, les séances d'information et les sites Web d'affichage des offres d'emploi. Il s'agit des trois mêmes activités qu'en 2010.
- Il semble y avoir une nette tendance vers l'utilisation accrue des réseaux sociaux et des sites Web d'affichage des offres d'emploi pour remplacer le recrutement sur le campus. L'efficacité perçue des diverses activités de positionnement suit la même tendance. En effet, l'utilisation des réseaux sociaux dans le processus de recrutement est l'activité dont l'efficacité perçue a le plus augmenté, contrairement aux salons de l'emploi sur le campus, dont l'efficacité perçue est en chute libre.
- Pour mener une activité de recrutement auprès des nouveaux diplômés, la plupart des répondants disent utiliser une structure formelle centralisée. Environ 71 % des répondants mènent une activité de recrutement formelle et 50 % disent que leur activité de recrutement est centralisée. Le pourcentage d'entreprises ayant recours à une structure formelle cette année est clairement inférieur à celui des années passées.
- Bien que seule une minorité des employeurs canadiens disent se servir d'un système de suivi des candidats dans le cadre de leurs activités de recrutement auprès des nouveaux diplômés, le recours à cette technologie semble vouloir s'accroître. Le pourcentage des répondants qui utilisent un tel système est passé d'au peu moins du tiers à près de 40 %, et le nombre minimal d'employés que les employeurs doivent avoir pour utiliser cette technologie est passé de 2 000 à 1 000.
- Au cours de la campagne de recrutement de 2010-2011, le coût moyen d'une embauche a été de 3 923 \$. Il s'agit d'une baisse par rapport à l'an dernier. Pour la seconde année de suite, les répondants signalent une baisse des dépenses consacrées au recrutement des nouveaux diplômés.
- La baisse du coût par embauche s'explique surtout par les dépenses beaucoup moins élevées consacrées à la publicité des offres d'emploi. Atteignant en moyenne 847 \$ par embauche en 2009-2010, ces dépenses sont passées à 288 \$ par embauche en 2010-2011.