

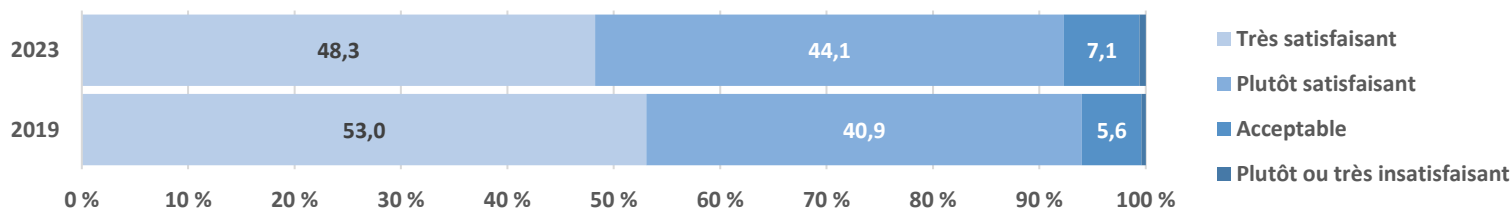
Sondage auprès des employeurs de nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise sur leur formation universitaire

FAITS SAILLANTS DU SONDAGE MENÉ EN 2023

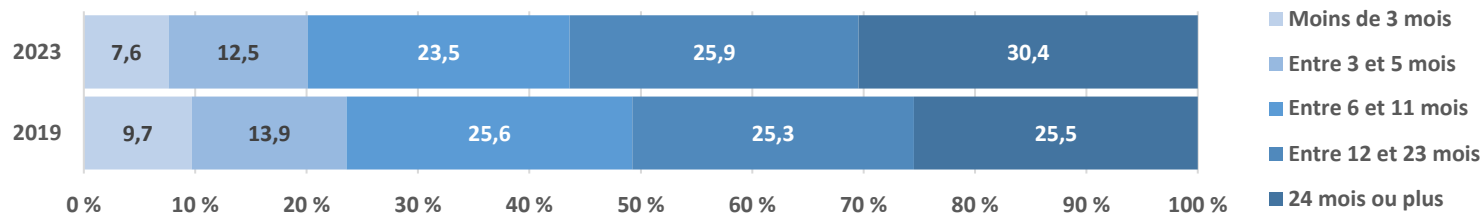
Un sondage a été mené en 2023 auprès d'employeurs ayant embauché de nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise. Il visait notamment à évaluer leur satisfaction quant au rendement des personnes diplômées et leur appréciation des diverses compétences acquises par ces personnes grâce à leur formation universitaire. Plus de 1 700 employeurs se sont exprimés. Les principaux résultats sont comparés avec ceux obtenus lors du précédent sondage réalisé en 2019.

1. Satisfaction quant au rendement, autonomie des personnes diplômées et qualité de la formation universitaire

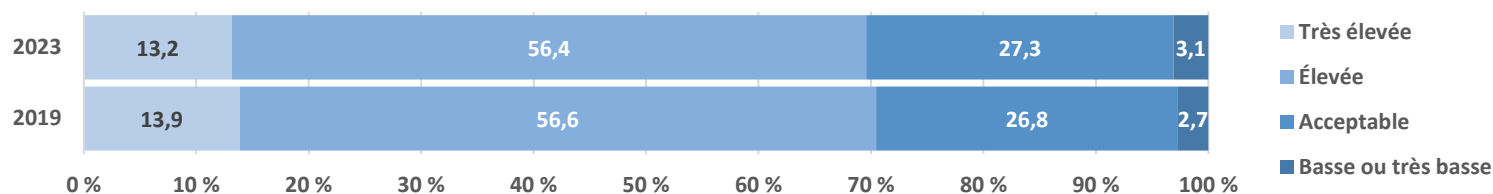
1.1. Plus de 9 employeurs sur 10 (92,4 %) considèrent que le rendement des nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise est plutôt ou très satisfaisant après un an de travail. Ce taux est semblable à celui du sondage tenu en 2019 (93,9 %).



1.2. Plus de la moitié (56,3 %) des employeurs considèrent qu'il faut 12 mois ou plus aux personnes diplômées pour être autonomes dans l'exercice de leurs fonctions comparativement à 50,8 % des employeurs joints en 2019. Cette hausse de 5,5 points de pourcentage indique que les personnes diplômées prennent plus de temps pour être autonomes.



1.3. Environ 7 employeurs sur 10 (69,6 %) évaluent la qualité de la formation universitaire reçue par ces nouvelles recrues comme étant élevée ou très élevée. Ce taux est semblable à celui obtenu dans le précédent sondage (70,5 %).

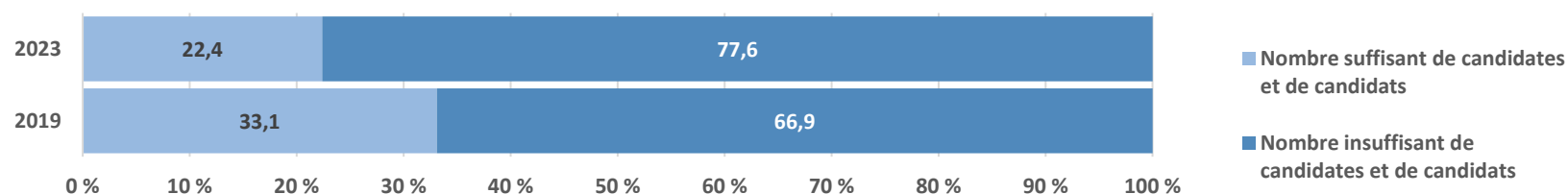


RÉSUMÉ

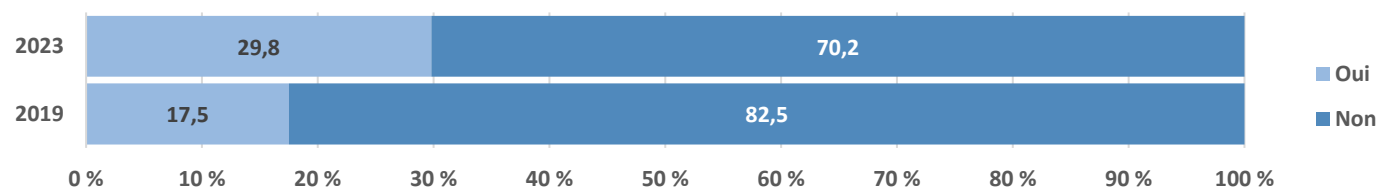
Les employeurs demeurent satisfaits du rendement des nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise et considèrent toujours que la qualité de leur formation est élevée. Cependant, la durée moyenne nécessaire pour que ces personnes soient autonomes a augmenté significativement depuis 2019. L'augmentation du délai estimé pour être autonome dans l'exercice de leurs fonctions dans leur travail nécessite de plus amples investigations.

2. Disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et stratégies de recrutement

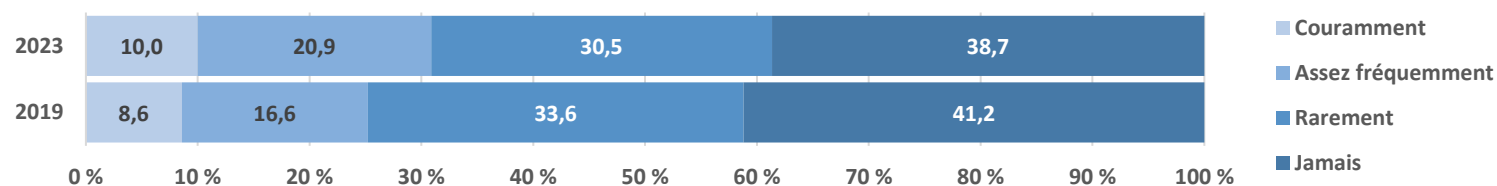
2.1. Plus des trois quarts des employeurs (77,6 %) estiment qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats pour le type d'emploi visé par le sondage comparativement à 66,9 % des employeurs en 2019. Cette hausse de plus de 10 points de pourcentage démontre que l'effet de la pénurie de main-d'œuvre au Québec s'est accentué au cours des dernières années.



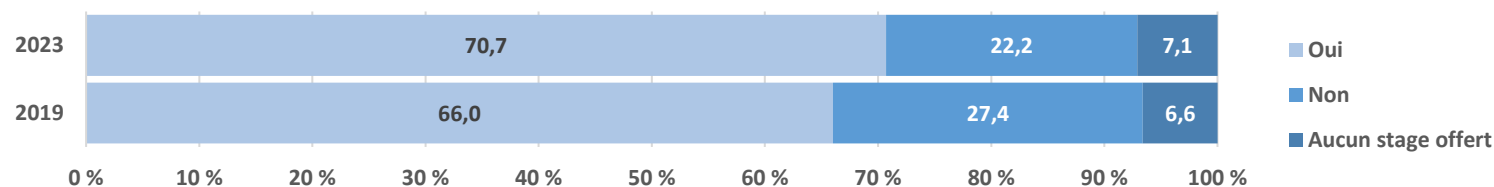
2.2. Plus du quart (29,8 %) des employeurs recrutent à l'extérieur du Québec pour pourvoir leurs postes vacants comparativement à 17,5 % des employeurs en 2019. Cette technique de recrutement, en hausse importante (10,9 points de pourcentage), pourrait s'expliquer par la pénurie de main-d'œuvre croissante au Québec.



2.3. Près du tiers (30,9 %) des employeurs embauchent couramment ou assez fréquemment des personnes dont la scolarité est différente de celle normalement exigée pour le type d'emploi visé par le sondage comparativement au quart des employeurs (25,2 %) en 2019. Encore une fois, il s'agit d'un phénomène qui semble étroitement lié à la pénurie de main-d'œuvre.



2.4. La proportion d’employeurs ayant engagé une ou plusieurs personnes à la suite d’un stage dans leur organisation a atteint 70,7 % en 2023 par rapport à 66,0 % en 2019. Donc, à la fin des stages, les employeurs gardent de plus en plus les stagiaires en emploi.

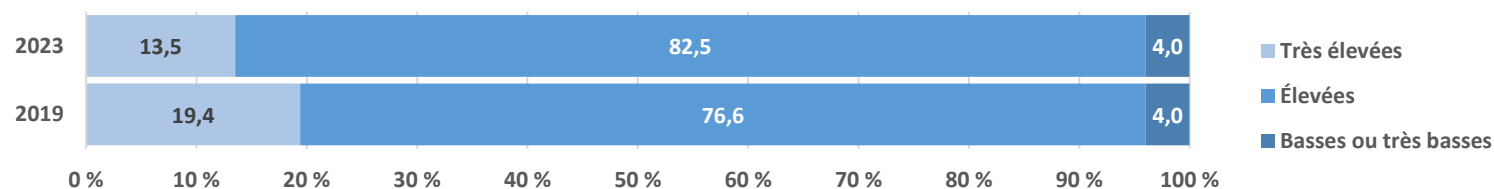


RÉSUMÉ

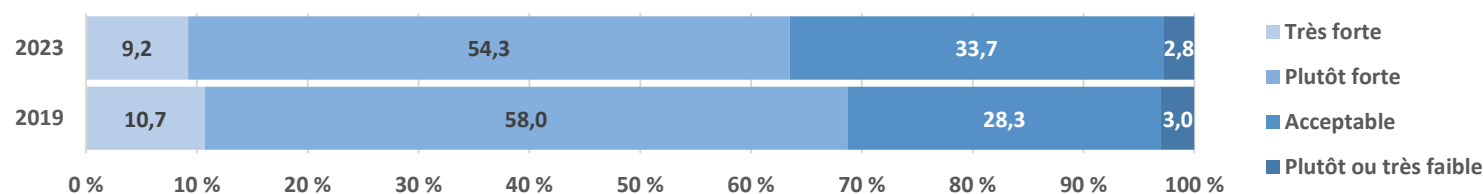
Ces constats tendent à démontrer que, depuis 2019, la main-d’œuvre au Québec se fait de plus en plus rare et que les employeurs doivent user de diverses stratégies pour pourvoir leurs postes vacants.

3. Attentes et satisfaction quant aux compétences des personnes diplômées

3.1. Exactement comme en 2019, ce sont 96,0 % des employeurs qui ont des attentes élevées ou très élevées envers les personnes diplômées visées par le sondage.



3.2. Parmi les employeurs ayant embauché de nouveaux titulaires d’un baccalauréat ou d’une maîtrise, 63,5 % évaluent la compétence globale de ceux-ci comme étant très forte ou plutôt forte comparativement à 68,7 % des employeurs en 2019. Cette baisse de 5,2 points de pourcentage vise essentiellement les personnes diplômées de quelques disciplines de formation.



3.3. Plus de 8 employeurs sur 10 jugent comme étant plutôt fortes ou très fortes la capacité à communiquer oralement en français (82,1 %) et la capacité à travailler en équipe (81,2 %) des nouveaux titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise. Par contre, leur capacité à supporter des situations stressantes est jugée comme étant plutôt forte ou très forte par seulement 33,9 % des employeurs.

Jugement des employeurs en fonction de la compétence spécifique évaluée (%)			
Compétences jugées comme étant plutôt fortes ou très fortes par plus de 75 % des employeurs	Très forte ou plutôt forte	Acceptable	Très faible ou plutôt faible
Communiquer oralement en français	82,1	16,5	1,4
Travailler en équipe	81,2	16,9	1,9
Communiquer à l'aide d'applications numériques	79,8	18,2	2,0
Le sens éthique et le professionnalisme	77,5	19,9	2,7
Le goût de relever des défis, d'apprendre et de se perfectionner	76,2	20,1	3,6
La manifestation d'attitudes positives au travail	75,3	22,4	2,3
Compétences jugées comme étant plutôt fortes ou très fortes par moins de 35 % des employeurs	Très forte ou plutôt forte	Acceptable	Très faible ou plutôt faible
Supporter des situations stressantes	33,9	48,2	17,9
Communiquer oralement en anglais ¹	31,8	47,9	20,2
La connaissance du milieu de travail (normes, lois, santé et sécurité au travail)	31,0	46,1	22,8
Communiquer par écrit en anglais ¹	30,5	46,9	22,6

¹ Plus de 20 % des employeurs considèrent que cette compétence ne s'applique pas à la réalité de leur organisation.

RÉSUMÉ

Les employeurs ont des attentes aussi élevées qu'en 2019 envers les personnes diplômées, mais jugent que la compétence globale de celles-ci au travail est moins forte¹. Toutefois, l'appréciation des employeurs fluctue beaucoup en fonction de la compétence évaluée. L'évaluation à la baisse de l'appréciation des compétences nécessite de plus amples investigations.

¹ Il s'agit de l'évaluation globale des 25 compétences spécifiques dans le cadre des tâches liées à l'emploi exercé.