

# LA FORMATION UNIVERSITAIRE : LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT



Sondage mené en 2004





# LA FORMATION UNIVERSITAIRE : LES EMPLOYEURS S'EXPRIMENT

**Sondage mené en 2004**

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport  
Secteur de l'information et des communications  
Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs



**Équipe de réalisation :**

Rachid Ait-Said  
Marie-Christine Boyer  
François Girard  
Dominique Gravel  
Laurence Guillou  
Annie Labrecque  
Pierre Michel  
Robert Paré  
Francis Pelletier  
Gaston Sylvain

**Collaboration :**

Direction des communications  
Direction des ressources matérielles  
Direction générale de la formation professionnelle et technique  
et de la formation continue

***Nos remerciements aux employeurs  
pour leur précieuse collaboration.***

Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005  
ISBN : 2-550-44236-9  
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2005



## **TABLE DES MATIÈRES**

Liste des graphiques

Présentation

Méthodologie

Quelques définitions

Faits saillants

Graphiques : données de 2004

Annexe : le questionnaire utilisé en 2004





---

## **LISTE DES GRAPHIQUES**

### **Graphique 1**

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation universitaire, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

### **Graphique 2**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation universitaire, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

### **Graphique 3**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation universitaire, selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

### **Graphique 4**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation universitaire, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

### **Graphique 5**

Taux de satisfaction quant à la compétence et au rendement des recrues diplômées de la formation universitaire, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

### **Graphique 6**

Embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle qui est normalement exigée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 7**

Embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation universitaire, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 8**

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle qui est normalement exigée, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 9**

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres, non diplômées, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 10**

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation universitaire, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 11**

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 12**

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 13**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 14.1**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 14.2**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

**Graphique 15**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 16**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 17.1**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 17.2**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

**Graphique 18**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 19**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 20.1**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

**Graphique 20.2**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

**Graphique 21**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, d'après l'évaluation des attitudes des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004

---

## PRÉSENTATION

**L**e *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* s'inscrit dans le prolongement direct des travaux de l'enquête *La Relance à l'université*, au cours de laquelle le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport rejoint tous les deux ans l'ensemble des titulaires d'un diplôme de baccalauréat ou de maîtrise, environ vingt mois après la fin de leurs études.

Le *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* sert notamment à évaluer le degré de satisfaction des employeurs relativement aux connaissances, aux capacités ou habiletés et aux attitudes à l'égard du travail, des recrues titulaires d'un diplôme de la formation universitaire; il permet également de poser un jugement sur leur compétence et sur leur rendement et de mettre en évidence des situations névralgiques où il serait impératif d'agir. Les résultats permettent aussi de brosser un portrait des compétences recherchées par les employeurs.

Ce sondage vise également à vérifier jusqu'à quel point le diplôme délivré par l'université est reconnu sur le marché du travail.

Enfin, le *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* fournit des caractéristiques relatives aux entreprises qui y répondent : la taille et le type d'entreprise; les moyens de recrutement utilisés; la satisfaction des employeurs quant aux candidatures; les critères de sélection des candidats et des candidates; la fonction de la personne qui remplit le questionnaire et la fréquence de la supervision exercée par l'entreprise au regard du travail des recrues diplômées.

Les résultats présentés dans ce rapport proviennent du sondage mené en 2004 par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du Secteur de l'information et des communications, auprès des employeurs qui ont engagé, entre 2001 et 2004, des titulaires d'un diplôme de la formation universitaire (baccalauréat, maîtrise). D'abord, ces employeurs ont été identifiés à l'aide des renseignements obtenus par l'enquête *La Relance à l'université* effectuée en 2003, qui a permis de dresser une liste d'entreprises ayant engagé des personnes diplômées de la formation universitaire pour occuper un emploi lié à leurs études. Par la suite, 7 200 questionnaires ont été expédiés par la poste à presque

autant d'entreprises. Une entreprise pouvait recevoir plus d'un questionnaire si elle avait engagé des personnes diplômées provenant de plus d'une discipline universitaire.

Divisé en trois sections, le questionnaire comportait 19 questions. L'une d'elles comprenait 41 items, et ses différentes combinaisons permettaient de déterminer, à partir de l'évaluation faite par les employeurs, leur niveau d'attentes et les situations potentiellement critiques au regard des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes à l'égard du travail des recrues issues de la formation universitaire. D'autres questions fournissaient de l'information de première main sur la reconnaissance du diplôme, sur le processus de sélection du personnel, sur la compétence et le rendement des recrues et, enfin, sur différentes caractéristiques relatives aux entreprises.

Parmi les questionnaires reçus des employeurs, 1 406 ont été retenus, qui provenaient d'employeurs qui avaient engagé, entre 2001 et 2004, une ou plusieurs personnes diplômées de la formation universitaire. Selon les données fournies au Ministère, ces employeurs engagent au minimum 360 000 personnes.

On note que 67,4 % des entreprises qui ont répondu à ce questionnaire exerçaient une supervision élevée (supervision tous les mois, toutes les deux semaines, une fois par semaine, ou même supervision quotidienne) du travail des recrues diplômées de la formation universitaire. Voilà une indication sur le degré de connaissance de celles et de ceux qui ont répondu au questionnaire quant au genre d'emploi exercé et au type de tâches exécutées par les recrues titulaires d'un diplôme de la formation universitaire.

#### **FRÉQUENCE DE LA SUPERVISION**

|                                                         |        |
|---------------------------------------------------------|--------|
| Très élevée (tous les jours ou une fois par semaine)    | 26,7 % |
| Plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois) | 40,7 % |
| Plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois)    | 22,2 % |
| Très faible (peu ou pas de supervision directe)         | 10,4 % |

Les résultats tirés du sondage mené en 2004 révèlent bien la situation qui prédomine sur le marché du travail pour les recrues de la formation universitaire qui occupent un emploi lié à leurs études. Ils permettent de connaître les attentes et de mesurer le degré de satisfaction des employeurs en ce qui concerne le diplôme, la compétence et le rendement de ces recrues et de mettre en évidence des situations où il serait impératif d'agir.

---

## MÉTHODOLOGIE

### Type de sondage

Le *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* est un sondage postal qui a été mené pour la première fois en 2004 auprès des employeurs de personnes diplômées de la formation universitaire.

Le *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* a recours à une méthodologie originale rendue possible grâce aux données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sur les personnes diplômées de chaque promotion et, en particulier, aux renseignements provenant de l'enquête *La Relance à l'université*.

### Constitution de la liste d'employeurs

L'enquête *La Relance à l'université*, menée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, est un recensement et a pour objet de décrire, puis de faire connaître la situation professionnelle des personnes diplômées environ vingt mois après l'obtention de leur diplôme. Ces enquêtes sont faites par voie téléphonique. Lors de l'entrevue téléphonique, on demande aux personnes qui ont, à la date de référence, un emploi en rapport avec leur formation (emploi à temps plein ou à temps partiel), de fournir les coordonnées de leur employeur. La grande majorité des personnes rejointes et qui sont en emploi lié à la formation acceptent de fournir ces données (taux de collaboration de 77,6 %), sachant que celles-ci pourront être utilisées pour communiquer avec les employeurs dans le cadre d'un sondage.

Les données recueillies ainsi sont ciblées et ne concernent que de véritables employeurs de personnes diplômées qui font partie de la promotion visée par l'enquête ayant fourni ces données.

C'est la promotion de 2001, rejointe en 2003, qui a fourni les données de base pour le sondage mené en 2004. Le tableau qui suit illustre le travail effectué.

| <b>Statistiques relatives à la préparation de la base de données utilisée pour le sondage mené en 2004 (premier envoi)</b>          | <b>Promotion de 2001</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Nombre d'emplois salariés liés à la formation reçue (à temps plein ou à temps partiel)                                              | 12 738                   |
| Nombre de noms et d'adresses d'employeurs fournis                                                                                   | 9 889                    |
| <b>Taux de collaboration</b> (proportion de renseignements fournis)                                                                 | <b>77,6 %</b>            |
| Nombre total de noms et d'adresses d'employeurs à valider et à normaliser                                                           | 9 889                    |
| <b>Nombre final de noms et d'adresses d'employeurs aux fins d'envoi</b>                                                             | <b>7 200</b>             |
| Proportion de noms et d'adresses d'employeurs retenus aux fins d'envoi (après suppression des adresses introuvables et des doubles) | 72,8 %                   |

Le taux élevé de collaboration permet une bonne représentativité des employeurs dont on a eu les coordonnées par rapport à l'ensemble des employeurs des personnes diplômées.

Toutefois, on ne peut utiliser immédiatement les noms, les adresses et les codes postaux des entreprises : on doit effectuer au préalable un important travail de recherche, de validation ou de correction pour les normaliser dans la base de données en préparation. C'est l'objet de l'étape suivante du *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires*.



On a mis aussi les efforts nécessaires pour envoyer à un employeur donné un seul questionnaire relatif à une discipline universitaire. Cela n'empêche pas qu'un employeur puisse avoir reçu plus d'un questionnaire, s'il a engagé des personnes diplômées de plus d'une discipline universitaire. En effet, pendant la phase des entrevues téléphoniques de *La Relance à l'université*, un même employeur peut avoir été mentionné plusieurs fois, pour une même discipline, par des personnes diplômées.

Les employeurs retenus après toutes ces étapes sont ceux qui ont constitué la population cible en vue de l'envoi postal. Le nombre de combinaisons employeur - discipline retenues était de 7 200. Aux fins du sondage, chaque combinaison employeur - discipline est considérée comme un employeur distinct.

### **Envoi des questionnaires aux employeurs**

On a fait parvenir par la poste, du 5 au 7 août 2004, un questionnaire en français à chacun des employeurs retenus. Les questionnaires étaient identiques pour tous les employeurs, sauf en ce qui concerne le numéro du questionnaire, le code CLASS de la discipline universitaire et le nom de la discipline universitaire, appelée le « champ d'études » dans le questionnaire. L'employeur qui le désirait pouvait demander un questionnaire en anglais.

Une carte de rappel a été envoyée après quelques semaines à chaque employeur pour insister sur l'importance de remplir le questionnaire ou le remercier de l'avoir fait, le cas échéant.

Un questionnaire de rappel a été envoyé vers le 26 septembre 2004 aux 6 021 employeurs (83,6 % des employeurs retenus pour le premier envoi) qui n'avaient pas répondu ou demandé un questionnaire en anglais.

### **Saisie des questionnaires reçus**

On a validé visuellement toutes les réponses de chacun des questionnaires reçus jusqu'au 22 février 2005 et on les a annotées au besoin de façon uniforme (par exemple, codification de certaines réponses), puis saisies. Dans quelques cas, on a dû téléphoner à l'employeur pour vérifier certaines réponses ou même toutes les réponses du questionnaire. De plus, on a procédé à un contrôle de la qualité de la saisie des questionnaires.

## Traitement des données

On a traité les réponses de tous les employeurs qui ont confirmé avoir engagé une ou plusieurs personnes diplômées depuis 2001, soit l'année de la promotion visée.

Le tableau ci-dessous fournit les statistiques relatives à la population cible en ce qui concerne le sondage mené en 2004.

| Statistiques relatives à la population cible dans le sondage mené en 2004                                                                                                                                                                                                 | Nombre       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Employeurs initialement considérés</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <b>7 200</b> |
| Mauvaises adresses (enveloppes d'envoi retournées au Ministère sans avoir été ouvertes, incluant sept enveloppes destinées à des entreprises fermées)                                                                                                                     | 228          |
| Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononcent pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé)                                                                                                                          | 110          |
| Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé de personnes diplômées dans le champ d'études visé                                                                                                                                                   | 158          |
| <b>Nombre d'employeurs dans la population cible après tous les ajustements</b><br>(nombre initial - mauvaises adresses - questionnaires vides - questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé de personnes diplômées<br>= 7 200 - 228 - 110 - 158) | <b>6 704</b> |

La population cible est celle des employeurs pour lesquels on a obtenu une adresse valide, qui étaient actifs au moment de l'enquête et qui ont engagé entre 2001 et 2004 une ou plusieurs personnes diplômées dans le champ d'études visé. La population cible comprend 6 704 employeurs en 2004.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des types de questionnaires reçus au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au cours du sondage mené en 2004.

| <b>Statistiques relatives aux questionnaires retournés par les employeurs dans le cadre du sondage mené en 2004</b>                              | <b>Nombre</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Enveloppes de retour reçues</b> (enveloppes postées par les employeurs)                                                                       | <b>1 674</b>  |
| Questionnaires vides (employeurs qui ne se prononcent pas sur le fait d'avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé) | 110           |
| Questionnaires retournés par des employeurs qui n'avaient pas engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé                  | 158           |
| <b>Employeurs qui répondent aux exigences du sondage</b><br>(confirmant avoir engagé au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé) | <b>1 406</b>  |

Les employeurs répondants dans la population cible sont ceux qui ont rempli le questionnaire reçu et qui ont confirmé avoir engagé entre 2001 et 2004 une ou plusieurs personnes diplômées dans le champ d'études visé. Les employeurs répondants étaient au nombre de 1 406 en 2004.

## Représentation des employeurs de la population cible et des employeurs répondants en fonction des domaines d'études

Le tableau ci-dessous présente la composition de la population cible et la répartition des répondants en fonction des domaines d'études, en ce qui concerne le sondage mené en 2004.

| Code du domaine d'études | Nom du domaine d'études      | Population cible<br>(1) | Proportion de la population cible (%) | Questionnaires reçus (rejets inclus) | Rejets<br>(2) | Répondants<br>(3) | Proportion des répondants (%) |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------|-------------------|-------------------------------|
| 51                       | Sciences de la santé         | 619                     | 9,2                                   | 226                                  | 14            | 212               | 15,1                          |
| 52                       | Sciences pures               | 310                     | 4,6                                   | 85                                   | 10            | 75                | 5,3                           |
| 53                       | Sciences appliquées          | 1 251                   | 18,7                                  | 305                                  | 44            | 261               | 18,6                          |
| 54                       | Sciences humaines            | 1 221                   | 18,2                                  | 351                                  | 71            | 280               | 19,9                          |
| 55                       | Lettres                      | 181                     | 2,7                                   | 59                                   | 25            | 34                | 2,4                           |
| 56                       | Droit                        | 163                     | 2,4                                   | 24                                   | 3             | 21                | 1,5                           |
| 57                       | Sciences de l'éducation      | 905                     | 13,5                                  | 212                                  | 21            | 191               | 13,6                          |
| 58                       | Sciences de l'administration | 1 733                   | 25,9                                  | 342                                  | 65            | 277               | 19,7                          |
| 59                       | Arts                         | 190                     | 2,8                                   | 40                                   | 8             | 32                | 2,3                           |
| 80                       | Études plurisectorielles     | 131                     | 2,0                                   | 30                                   | 7             | 23                | 1,6                           |
|                          | <b>Ensemble des domaines</b> | <b>6 704</b>            | <b>100,0</b>                          | <b>1 674</b>                         | <b>268</b>    | <b>1 406</b>      | <b>100,0</b>                  |

- (1) Nombre d'employeurs après le retrait de ceux dont l'adresse n'a pas permis de les rejoindre et de ceux qui ont envoyé un questionnaire qu'on a dû rejeter.
- (2) Employeurs qui ont retourné un questionnaire, mais qui n'ont pas confirmé avoir engagé, depuis l'année de référence (2001), au moins une personne diplômée dans le champ d'études visé par le sondage.
- (3) Employeurs qui ont confirmé avoir engagé, depuis l'année de référence (2001), une ou des personnes diplômées dans le champ d'études visé par le sondage.

### **Poids économique des employeurs répondants**

On peut évaluer l'importance de la réponse des employeurs en estimant le nombre total d'employés dans les entreprises ayant répondu au sondage, en se fondant sur les réponses des répondants. Dans le cas du *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* mené en 2004, le poids économique des employeurs prend toute son importance quand on sait que plus de 360 000 personnes sont employées dans les entreprises répondantes.



---

## QUELQUES DÉFINITIONS

### **Attentes des employeurs**

Il s'agit des attentes formulées par les employeurs en ce qui concerne sept aspects relatifs aux connaissances, vingt aspects relatifs aux capacités ou habiletés et quatorze aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées dans la discipline universitaire indiquée, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

### **Attitudes**

Chacun des aspects autres que les connaissances, se rattachant aux qualités ou aux choix personnels de l'individu et pouvant être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

### **Capacités ou habiletés**

Chacun des aspects autres que les connaissances, influençant assez directement la productivité et pouvant être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

### **Compétence**

L'ensemble des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes qui sont requises à des degrés divers selon les types de travaux habituellement exécutés par les recrues diplômées.

## Connaissances

Chacun des aspects du savoir qui peuvent être nécessaires ou utiles à l'accomplissement du travail dans le cadre d'un emploi.

## Critères d'embauche

Il s'agit de l'importance accordée à dix-sept critères d'embauche par les employeurs au moment de la sélection de leur personnel pour les types d'emplois en rapport avec la discipline universitaire indiquée ou connexes à cette discipline.

## Évaluation des employeurs par rapport aux attentes

Il s'agit de l'évaluation qu'ont faite les employeurs en ce qui concerne sept aspects relatifs aux connaissances, vingt aspects relatifs aux capacités ou habiletés et quatorze aspects relatifs aux attitudes des recrues diplômées dans la discipline universitaire indiquée, au regard du travail habituellement exécuté par ces recrues.

## Exigence du diplôme

On vise à vérifier la nécessité pour une candidate ou un candidat d'obtenir un diplôme dans la discipline universitaire indiquée sur le questionnaire pour pouvoir accéder aux emplois liés à ce type d'études. Plusieurs questions du sondage permettent de vérifier l'exigence du diplôme.

La question relative à la *politique appliquée en ce qui concerne l'exigence du diplôme* pour occuper le ou les emplois mentionnés par l'employeur relativement au type de diplôme permet jusqu'à un certain point de vérifier la nécessité d'avoir le diplôme.

La question relative aux *critères d'embauche* apparaît comme indissociable de celle relative à la politique de l'entreprise.



La question relative à la *scolarité supérieure* permet de vérifier si les employeurs engagent rarement (dans moins du tiers des cas), assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux tiers des cas) des personnes ayant une scolarité supérieure à celle qui est normalement exigée pour le genre d'emploi mentionné.

La question relative à la *scolarité inférieure* apporte un éclairage complémentaire. Elle permet de vérifier si les employeurs engagent rarement (dans moins du tiers des cas), assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas) ou couramment (dans plus des deux tiers des cas) des personnes ayant une scolarité inférieure à celle exigée pour le genre d'emploi mentionné.

Les données relatives à la scolarité supérieure et celles relatives à la scolarité inférieure apportent donc des éclairages complémentaires qui permettent d'apprécier l'avantage que donne un diplôme en ce qui concerne l'accès aux emplois mentionnés par l'employeur au début du questionnaire.

### **Fonction au sein de l'entreprise**

Fonction exercée au sein de l'entreprise par la personne qui a répondu au questionnaire.

### **Fréquence de supervision**

Fréquence à laquelle l'entreprise qui a répondu au questionnaire supervise le travail des recrues diplômées du champ d'études indiqué.

### **Moyens de recrutement**

Il s'agit des moyens les plus utilisés par les employeurs pour recruter leur personnel.

### **Nombre d'employeurs**

Il s'agit du nombre de répondantes et de répondants (employeurs) qui ont embauché au moins un ou une titulaire d'un diplôme dans la discipline universitaire indiquée.

### **Profil de compétence**

L'ensemble des connaissances, des capacités ou habiletés et des attitudes pour lesquelles au moins 75,0 % des employeurs ont mentionné avoir des attentes très fortes ou plutôt fortes.

### **Promotion**

Ensemble des titulaires ayant obtenu un diplôme dans le champ d'études indiqué sur le questionnaire pendant une même année civile. Seule la promotion de 2001, rejointe dans le cadre de *La Relance à l'université* 2003, est visée dans le sondage effectué en 2004.

### **Rendement**

Le produit effectif (exactitude, qualité, rapidité) du travail des recrues diplômées dans une discipline universitaire.

### **Satisfaction quant au nombre des candidatures**

Il s'agit du degré de satisfaction des employeurs par rapport au *nombre* de candidates et de candidats quand les employeurs recherchent des personnes diplômées dans la discipline universitaire mentionnée.

### **Satisfaction quant à la qualification des candidatures**

Il s'agit du degré de satisfaction des employeurs par rapport à la *qualification* des candidates et des candidats quand les employeurs recherchent des personnes diplômées dans la discipline universitaire mentionnée.

#### **Situation à améliorer**

Situation observée lorsque, quel que soit le niveau d'attentes d'un employeur par rapport à un aspect des connaissances, des capacités ou habiletés ou des attitudes, cet employeur fournit une évaluation plutôt inférieure à ses attentes ou très inférieure à ses attentes.

#### **Situation potentiellement critique**

Situation observée lorsque, pour un aspect donné, les attentes d'un employeur sont moyennes ou élevées, mais que son évaluation est inférieure à ses attentes. On parlera alors de « *situation critique pour tant de pour cent d'employeurs* ».

#### **Situation satisfaisante**

Situation observée lorsque, quel que soit le niveau d'attentes d'un employeur par rapport à un aspect des connaissances, des capacités ou habiletés ou des attitudes, cet employeur fournit une évaluation très supérieure à ses attentes, plutôt supérieure à ses attentes ou conforme à ses attentes.



---

## FAITS SAILLANTS

En tout, 1 406 employeurs de personnes diplômées de la formation universitaire, qui engagent au total plus de 360 000 personnes, ont répondu au questionnaire détaillé de ce sondage, qui comportait 19 questions, dont l'une avait 41 sous-questions.

### **La compétence des recrues diplômées**

Selon 97,1 % des employeurs, les recrues diplômées de la formation universitaire sont compétentes : une compétence surtout élevée (69,3 %), parfois moyenne (27,9 %). Rarement indique-t-on une compétence basse (1,2 %).

Les recrues diplômées sont compétentes (compétence élevée ou moyenne) pour 97,1 % des employeurs, si on ne tient pas compte de la taille de l'entreprise. Ce portrait varie relativement peu en fonction de la taille de l'entreprise : 97,7 % chez les très petites entreprises (25 employés ou moins), 98,0 % chez les petites entreprises (26 à 99 employés), 96,7 % chez les moyennes entreprises (100 à 499 employés) et 96,3 % chez les grandes entreprises (500 employés et plus).

## **Le rendement au travail des recrues diplômées**

Après trois mois, 79,3 % des employeurs se disent satisfaits du rendement de leurs recrues.

Le niveau de satisfaction quant au rendement après trois mois est respectivement de 77,9 % et de 77,2 % pour les très petites et les petites entreprises, et de 81,1 % et de 80,9 % pour les moyennes et les grandes entreprises.

Le taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation universitaire s'accroît avec le temps écoulé depuis l'embauche, pendant la première année. Ainsi, la proportion des employeurs se montrant très satisfaits ou plutôt satisfaits du rendement de leurs recrues est de 79,3 % après trois mois de travail, de 90,7 % après six mois et de 94,9 % après douze mois. La proportion demeure semblable après vingt-quatre mois.

## **Satisfaction simultanée quant à la compétence et au rendement**

Les statistiques mentionnées ci-dessus concernent, d'une part, la compétence et, d'autre part, le rendement des recrues diplômées, à différents moments après le début de l'emploi. Un niveau élevé de compétence ne signifie pas nécessairement un niveau élevé de rendement, mais on peut supposer que la satisfaction quant au rendement est aussi importante, pour les employeurs, que la satisfaction quant à la compétence. C'est pourquoi il semble justifié de mesurer conjointement la satisfaction quant à la compétence et celle quant au rendement. Le graphique 5 présente ce type d'information croisée.

Les résultats sont les suivants : les employeurs indiquent que les recrues diplômées de la formation universitaire ont une compétence moyenne ou élevée et un rendement plutôt satisfaisant ou très satisfaisant dans des proportions de 78,5 % après trois mois, de 89,6 % après six mois et de 93,9 % après douze mois. Après vingt-quatre mois, le niveau observé de 93,5 % est considéré comme le même que celui après douze mois.

## **Le recrutement du personnel**

La formation universitaire produit un groupe de diplômés privilégié par les employeurs au moment du recrutement de personnel professionnel. En ce qui concerne le recrutement pour les postes visés par le sondage, les employeurs privilégient, dans 91,9 % des cas, l'embauche de personnes diplômées de la formation universitaire : 79,2 % des employeurs engagent rarement ou n'engagent pas de personnes ayant un autre niveau de scolarité que celle qui est normalement exigée et 12,7 % embauchent fréquemment ou régulièrement des personnes qui ont une scolarité supérieure à celle normalement exigée, mais engagent peu ou pas de personnes qui ont une scolarité inférieure (graphique 8). Seulement 4,7 % des employeurs engagent assez fréquemment ou régulièrement des personnes ayant une scolarité inférieure.

Pour plus de 85,0 % des employeurs, la formation universitaire fournit aux personnes diplômées, en début de carrière, des instruments distinctifs qui les avantagent par rapport à d'autres personnes et qui les préparent mieux à accomplir leurs tâches et à s'adapter rapidement aux changements : plus de connaissances théoriques (92,0 %) et plus de facilité à se spécialiser dans leur domaine (85,3 %). Aussi, 72,5 % des employeurs soulignent le fait que les personnes diplômées ont une meilleure attitude à l'égard du travail et 70,4 % sont d'avis que les personnes diplômées ont plus d'initiative créatrice.

Quand on demande aux employeurs s'il s'agit d'une politique de l'entreprise d'exiger un diplôme universitaire dans le champ d'études en question pour occuper le genre d'emploi qu'ont les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études, 92,4 % des employeurs mentionnent l'existence d'une politique : le diplôme est essentiel pour 56,4 % des employeurs, tandis que, pour 36,0 % des employeurs, détenir le diplôme fait partie des exigences mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération.

Environ la moitié des employeurs ont mentionné avoir des difficultés à recruter du personnel qualifié pour les types d'emplois associés à la formation universitaire. En effet, 49,6 % des employeurs trouvent qu'il y a un nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés. On constate même que 39,8 % des employeurs ont mentionné un nombre insatisfaisant de candidates et de candidats, et ce, sans tenir compte de leurs qualifications.

En ce qui concerne les critères de sélection du personnel considéré dans l'étude, huit critères sur dix-sept proposés se démarquent par l'importance élevée (assez ou très important) que leur accordent plus de 88,0 % des employeurs (plus de 95,0 % pour les six premiers critères). La présence des critères « être titulaire du diplôme exigé » et « la pertinence du champ d'études » parmi les huit critères les plus importants illustre clairement la reconnaissance, par les employeurs, de la valeur des études liées à l'emploi et du diplôme qui les sanctionne. De plus, le fait que « l'habileté à communiquer oralement », « la performance à l'entrevue », « les habiletés relationnelles » et « l'habileté à communiquer par écrit » font partie des critères les plus importants montre l'importance de l'aptitude à communiquer que doivent manifester les candidates et les candidats pour décrocher un emploi.

| Critères de sélection des candidates et des candidats | Importance élevée (%) |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|
| • Être titulaire du diplôme exigé                     | 96,8                  |
| • L'habileté à communiquer oralement                  | 96,7                  |
| • La pertinence du champ d'études                     | 96,3                  |
| • La personnalité des candidates et des candidats     | 96,1                  |
| • La performance à l'entrevue                         | 95,9                  |
| • Les habiletés relationnelles                        | 95,3                  |
| • Les expériences de travail liées au champ d'études  | 89,7                  |
| • L'habileté à communiquer par écrit                  | 88,8                  |

Les moyens de recrutement les plus utilisés par les entreprises sont d'abord les journaux (parmi les trois premiers choix dans 49,1 % des cas), suivis du recours aux services de placement des universités (parmi les trois premiers choix dans 36,3 % des cas). Viennent ensuite, et à peu près en importance égale, le bouche à oreille, le site Internet de l'entreprise, les affiches internes, les sites Internet spécialisés en emploi et la banque de demandes d'emploi de l'entreprise (graphique 12). Les centres de ressources humaines et les centres locaux d'emploi, qui sont parmi les trois premiers choix dans 6,6 % et 11,6 % des cas respectivement, sont des moyens de recrutement relativement moins utilisés.



## Le profil de compétence de la recrue diplômée de la formation universitaire

Le profil de compétence recherché par au moins 75,0 % des employeurs peut être décrit comme suit, dans l'ordre de l'importance accordée par ces derniers à chaque aspect en 2004.

| Le profil de compétence recherché                                       | Attentes élevées en 2004 (%) |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| - La recrue travaille bien en équipe;                                   | 89,1                         |
| - elle a le sens des responsabilités à l'égard de ses actes;            | 87,6                         |
| - elle a le désir d'apprendre et de se perfectionner;                   | 87,4                         |
| - elle a une bonne capacité d'analyse et de pensée logique;             | 87,4                         |
| - elle planifie et organise bien son travail;                           | 86,8                         |
| - elle a des attitudes positives à l'égard du travail;                  | 86,2                         |
| - elle est capable de porter un jugement correct;                       | 85,6                         |
| - elle est capable de répondre aux attentes de l'entreprise;            | 84,8                         |
| - elle communique bien oralement en français;                           | 84,5                         |
| - elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité); | 83,8                         |
| - elle est franche;                                                     | 83,3                         |
| - elle est débrouillarde;                                               | 82,3                         |
| - elle a une bonne capacité d'écoute;                                   | 81,8                         |
| - elle est capable de résoudre des problèmes;                           | 81,6                         |
| - elle a une bonne connaissance de la langue française;                 | 80,6                         |
| - elle est capable de cerner un problème;                               | 80,3                         |
| - elle communique bien par écrit en français;                           | 80,2                         |
| - elle est capable d'identifier correctement les attentes des clients;  | 78,7                         |
| - elle est capable de supporter des situations stressantes;             | 78,6                         |
| - elle s'engage personnellement à l'égard de l'entreprise;              | 78,1                         |
| - elle est loyale envers l'entreprise;                                  | 78,0                         |
| - elle est ponctuelle;                                                  | 76,1                         |
| - elle a de bonnes manières;                                            | 75,7                         |
| - elle est tenace;                                                      | 75,3                         |
| - elle est capable de travailler sous pression;                         | 75,2                         |
| - elle a le goût des défis.                                             | 75,1                         |

Ce profil de compétence, qui comprend 26 aspects de compétence sur 41 proposés, fait état d'attentes élevées pour plusieurs aspects qui concernent, en particulier :

- la *communication*, par exemple : la connaissance et l'utilisation du français, la capacité de travailler en équipe et la capacité d'identifier correctement les attentes des clients;
- le *sens des responsabilités*, par exemple : la responsabilité des recrues à l'égard de leurs actes, leur désir d'apprendre et de se perfectionner, leur engagement dans l'entreprise, leur ténacité et leur ponctualité;
- la *productivité*, par exemple : la planification et l'organisation du travail, la capacité de résoudre des problèmes et la capacité des recrues de gérer leur stress et de travailler sous pression.

### **L'évaluation des employeurs pour les éléments du profil de compétence**

L'évaluation faite par les employeurs des éléments du profil de compétence des recrues diplômées indique plus de 80,0 % de situations satisfaisantes (évaluation conforme ou supérieure aux attentes) pour 23 des 26 éléments du profil de compétence. Les trois éléments du profil de compétence pour lesquels on observe moins de 80,0 % de situations satisfaisantes sont *la capacité des recrues de supporter des situations stressantes* (76,8 % de situations satisfaisantes) et surtout *une bonne communication en français écrit* (65,2 % de situations satisfaisantes) et *une bonne connaissance de la langue française* (63,6 % de situations satisfaisantes).

| Éléments du profil de compétence en 2004                                | Situations satisfaisantes en 2004 (%) |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| - La recrue travaille bien en équipe;                                   | 86,7                                  |
| - elle a le sens des responsabilités à l'égard de ses actes;            | 89,5                                  |
| - elle a le désir d'apprendre et de se perfectionner;                   | 91,9                                  |
| - elle a une bonne capacité d'analyse et de pensée logique;             | 88,3                                  |
| - elle planifie et organise bien son travail;                           | 85,1                                  |
| - elle a des attitudes positives à l'égard du travail;                  | 89,4                                  |
| - elle est capable de porter un jugement correct;                       | 90,3                                  |
| - elle est capable de répondre aux attentes de l'entreprise;            | 90,2                                  |
| - elle communique bien oralement en français;                           | 89,7                                  |
| - elle est productive dans son travail (exactitude, qualité, rapidité); | 87,7                                  |
| - elle est franche;                                                     | 94,2                                  |
| - elle est débrouillarde;                                               | 90,2                                  |
| - elle a une bonne capacité d'écoute;                                   | 94,7                                  |
| - elle est capable de résoudre des problèmes;                           | 86,8                                  |
| - elle a une bonne connaissance de la langue française;                 | 63,6                                  |
| - elle est capable de cerner un problème;                               | 88,2                                  |
| - elle communique bien par écrit en français;                           | 65,2                                  |
| - elle est capable d'identifier correctement les attentes des clients;  | 84,2                                  |
| - elle est capable de supporter des situations stressantes;             | 76,8                                  |
| - elle s'engage personnellement à l'égard de l'entreprise;              | 81,0                                  |
| - elle est loyale envers l'entreprise;                                  | 87,1                                  |
| - elle est ponctuelle;                                                  | 90,7                                  |
| - elle a de bonnes manières;                                            | 91,1                                  |
| - elle est tenace;                                                      | 87,3                                  |
| - elle est capable de travailler sous pression;                         | 80,4                                  |
| - elle a le goût des défis.                                             | 86,9                                  |

## L'évaluation des compétences et l'amélioration de l'employabilité des recrues diplômées de la formation universitaire

La relation entre les attentes exprimées par les employeurs et leurs évaluations pour les différentes compétences fait ressortir des éléments potentiellement critiques<sup>1</sup>. Ainsi, l'amélioration de l'employabilité passe, pour plus de 20,0 % des employeurs, par l'amélioration des connaissances et des habiletés linguistiques et par le développement de certaines capacités concernant la productivité.

| Les connaissances et habiletés linguistiques à améliorer (2004) | Critique pour les employeurs (%) |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| • la connaissance de la langue française                        | 35,4                             |
| • la capacité de communiquer par écrit en français              | 34,1                             |
| • la connaissance de la langue anglaise                         | 23,4                             |
| • la capacité de communiquer par écrit en anglais               | 23,2                             |
| • la capacité de communiquer oralement en anglais               | 20,6                             |
| Les capacités à améliorer relativement à la productivité (2004) | Critique pour les employeurs (%) |
| • la capacité de supporter des situations stressantes           | 22,8                             |
| • la capacité de travailler sous pression *                     | 19,1                             |

L'astérisque indique que cet élément de compétence a été inclus parce qu'il est près du seuil de 20,0 % et qu'il semble également être en relation avec l'élément précédent : la capacité de supporter des situations stressantes.

Parmi les sept éléments potentiellement critiques mentionnés dans le tableau ci-dessus, il y en a seulement trois qui font partie des 26 éléments du profil de compétence : *la capacité des recrues de supporter des situations stressantes* et surtout *la capacité de communiquer par écrit en français* et *la connaissance de la langue française*. Ces éléments potentiellement critiques apparaissent donc comme de première importance dans un contexte d'amélioration de l'employabilité des personnes diplômées de la formation universitaire.

<sup>1</sup> Situation observée lorsque, pour un aspect donné, les attentes d'un employeur sont moyennes ou élevées, mais que son évaluation est inférieure à ses attentes. On parle alors de « situation critique pour tant de pour cent d'employeurs ».

Par ailleurs, il faut mentionner que les trois aspects qui concernent la langue anglaise et qui apparaissent, dans ce contexte, comme relativement moins importants pour les employeurs, peuvent être importants dans certaines disciplines, circonstances ou régions.



---

# GRAPHIQUES

Données de 2004

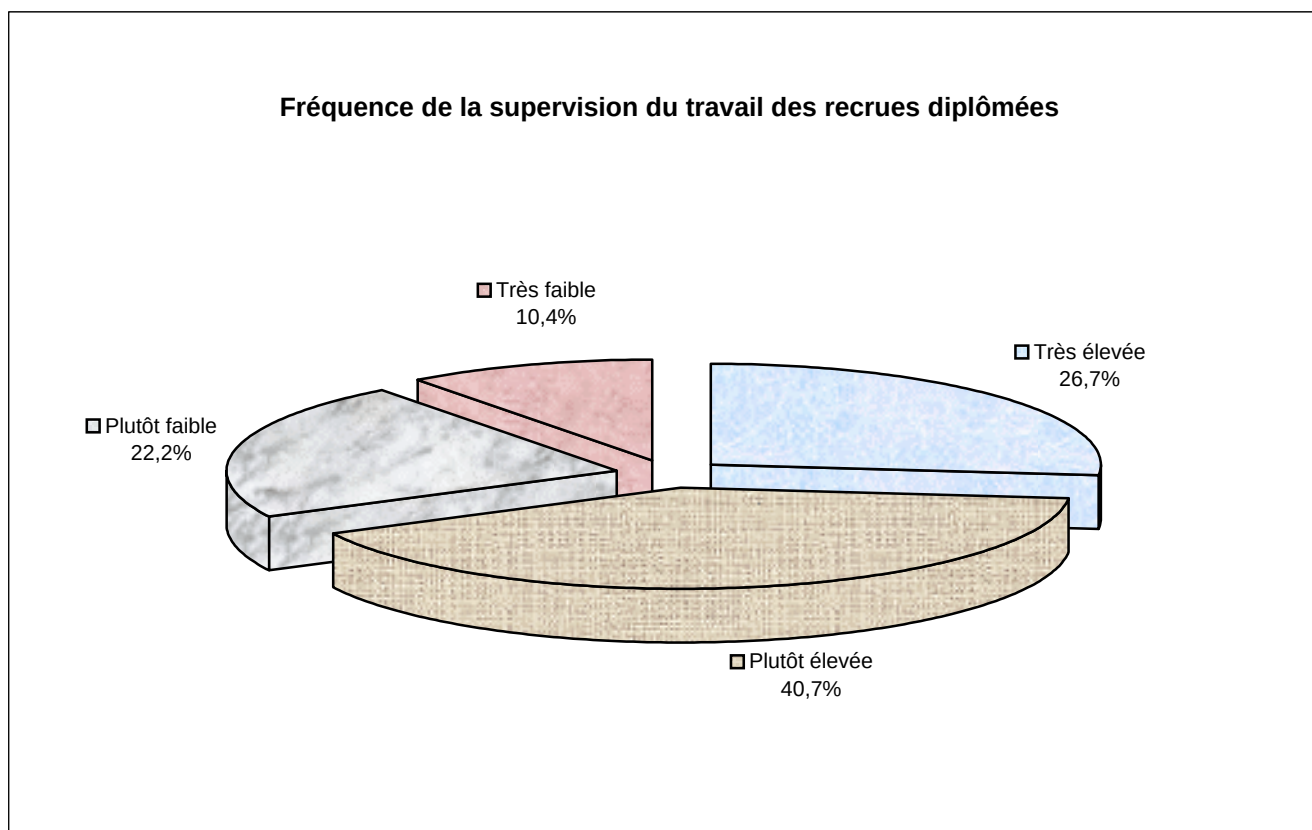
---





**Graphique 1**

Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées de la formation universitaire, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



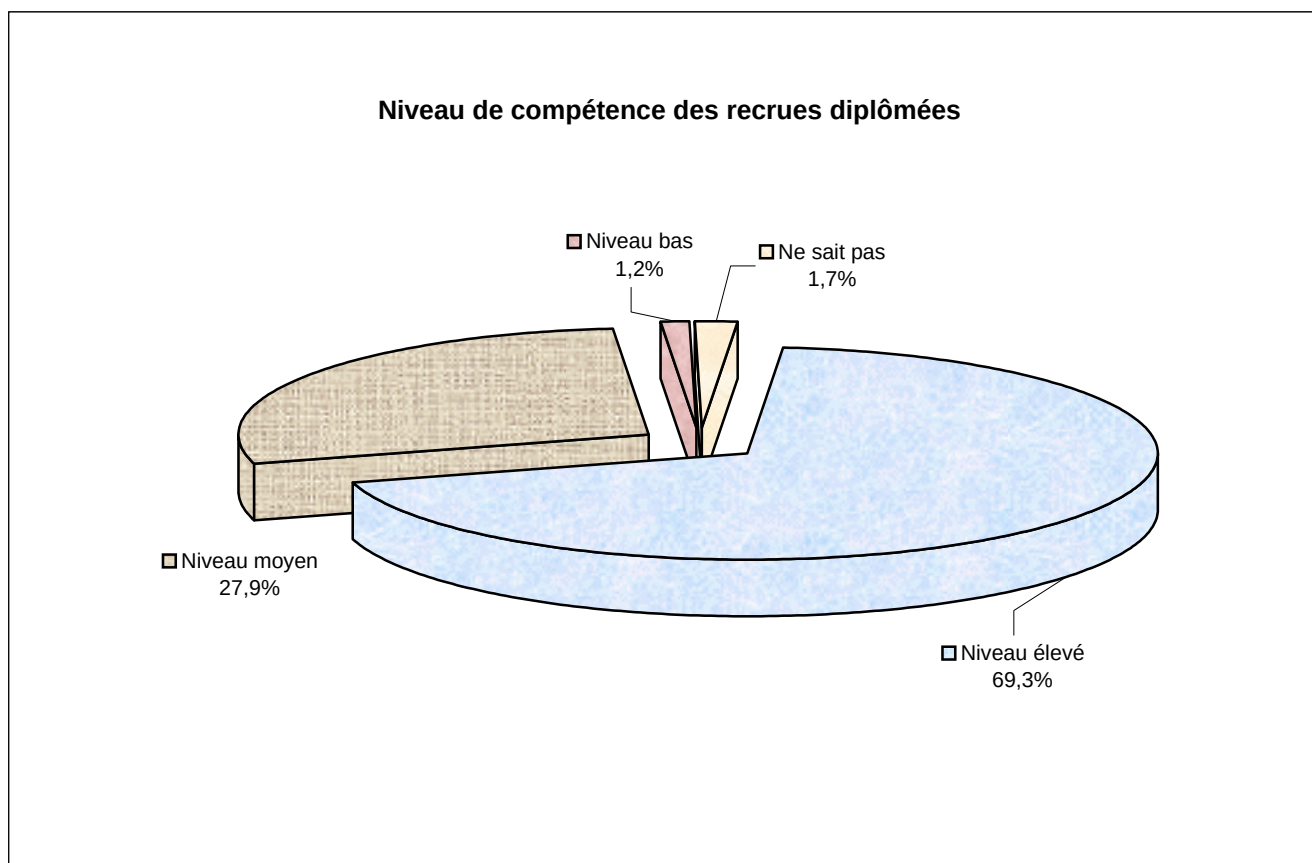
D'après 1 365 employeurs

| Fréquence de la supervision du travail des recrues diplômées |                                           | Proportion |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|
| Très élevée                                                  | (tous les jours ou une fois par semaine)  | 26,7%      |
| Plutôt élevée                                                | (toutes les deux semaines ou chaque mois) | 40,7%      |
| Plutôt faible                                                | (occasionnellement, tous les six mois)    | 22,2%      |
| Très faible                                                  | (peu ou pas de supervision directe)       | 10,4%      |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 2**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation universitaire, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



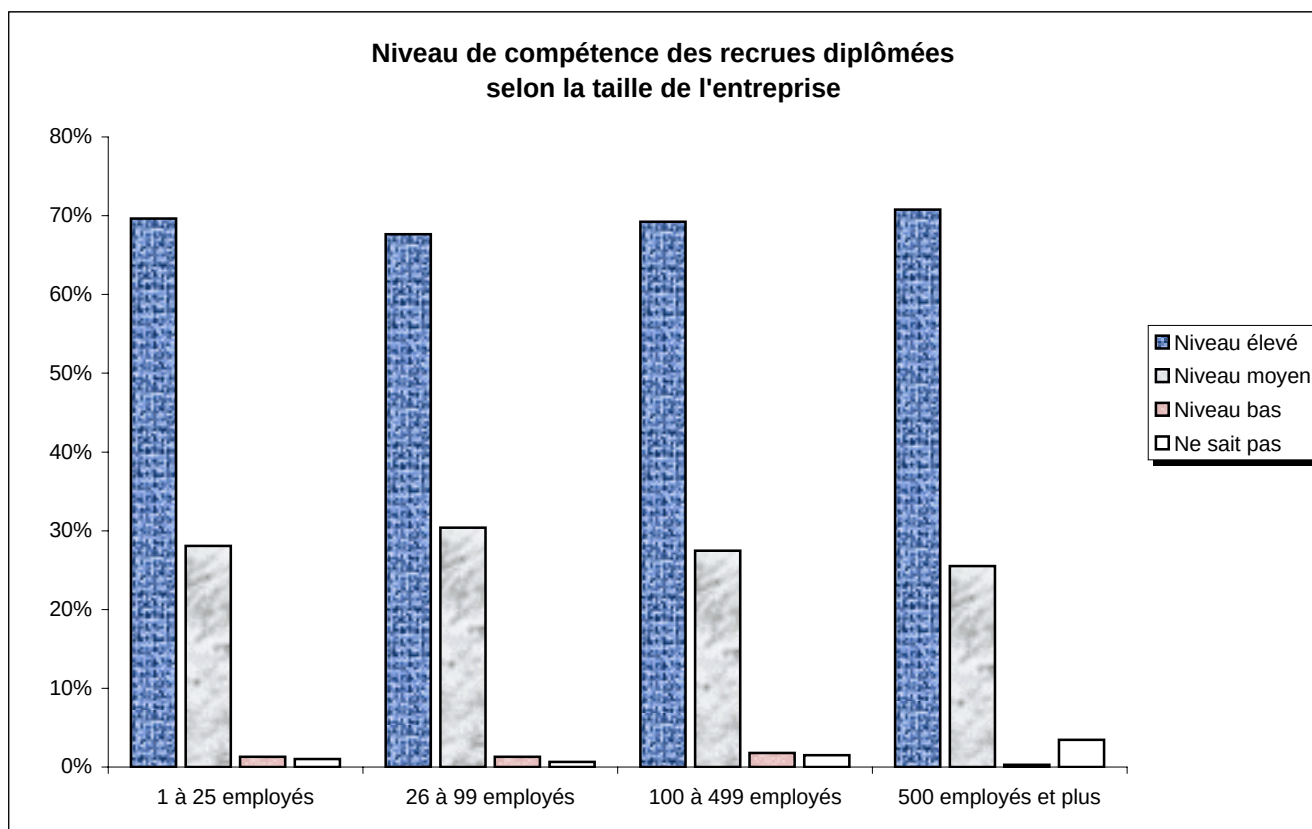
D'après 1 389 employeurs

| Niveau de compétence des recrues diplômées | Proportion |
|--------------------------------------------|------------|
| Niveau élevé                               | 69,3%      |
| Niveau moyen                               | 27,9%      |
| Niveau bas                                 | 1,2%       |
| Ne sait pas                                | 1,7%       |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 3**

Évaluation du niveau de compétence des recrues diplômées de la formation universitaire, **selon la taille de l'entreprise, pour l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



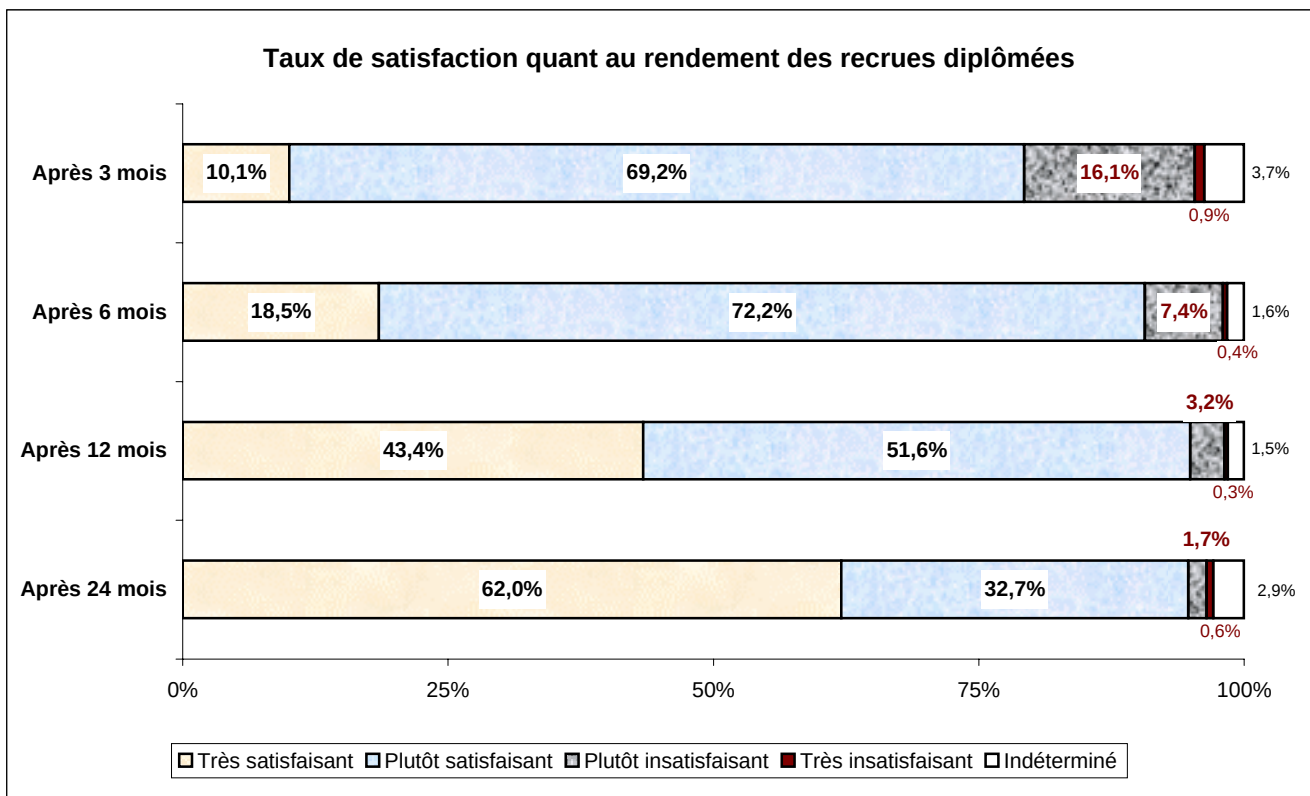
D'après 1 382 employeurs

| Niveau de compétence<br>selon la taille de l'entreprise | Niveau élevé | Niveau moyen | Niveau bas | Ne sait pas |
|---------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------|-------------|
| 1 à 25 employés                                         | 69,6%        | 28,1%        | 1,3%       | 1,0%        |
| 26 à 99 employés                                        | 67,7%        | 30,4%        | 1,3%       | 0,7%        |
| 100 à 499 employés                                      | 69,3%        | 27,5%        | 1,8%       | 1,5%        |
| 500 employés et plus                                    | 70,8%        | 25,5%        | 0,3%       | 3,4%        |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 4**

Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées de la formation universitaire, **selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



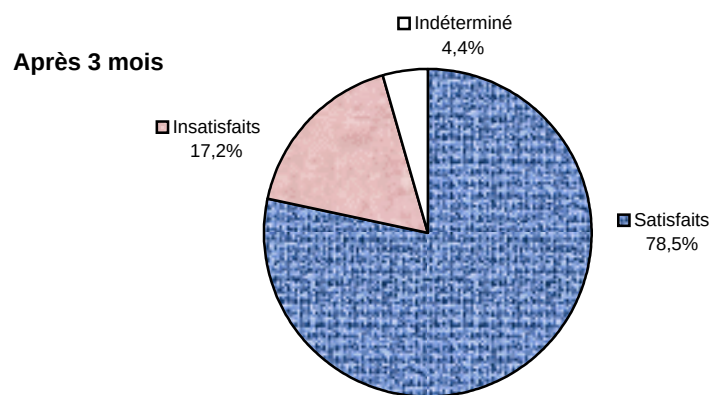
D'après 1 313 employeurs (après trois mois)

| Taux de satisfaction quant au rendement des recrues diplômées | Après 3 mois | Après 6 mois | Après 12 mois | Après 24 mois |
|---------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Très satisfaisant                                             | 10,1%        | 18,5%        | 43,4%         | 62,0%         |
| Plutôt satisfaisant                                           | 69,2%        | 72,2%        | 51,6%         | 32,7%         |
| Plutôt insatisfaisant                                         | 16,1%        | 7,4%         | 3,2%          | 1,7%          |
| Très insatisfaisant                                           | 0,9%         | 0,4%         | 0,3%          | 0,6%          |
| Indéterminé                                                   | 3,7%         | 1,6%         | 1,5%          | 2,9%          |

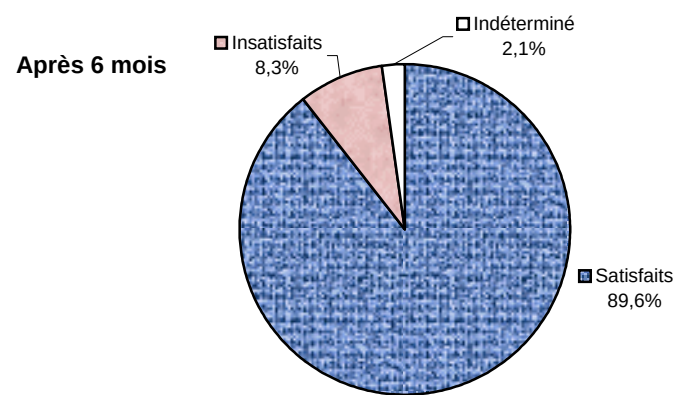
Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 5**

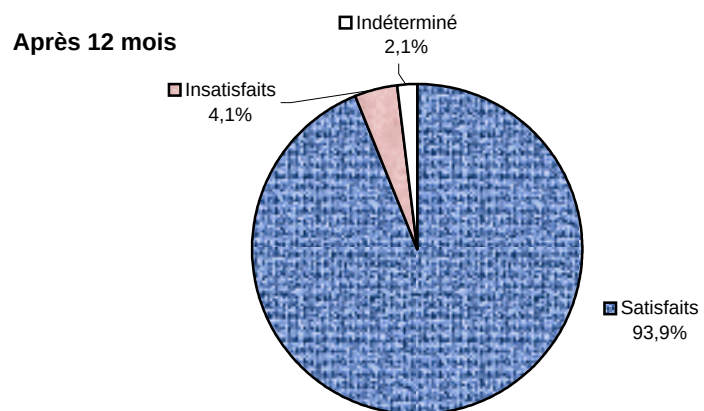
Taux de satisfaction quant à la compétence et au rendement des recrues diplômées de la formation universitaire, selon la période écoulée, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004



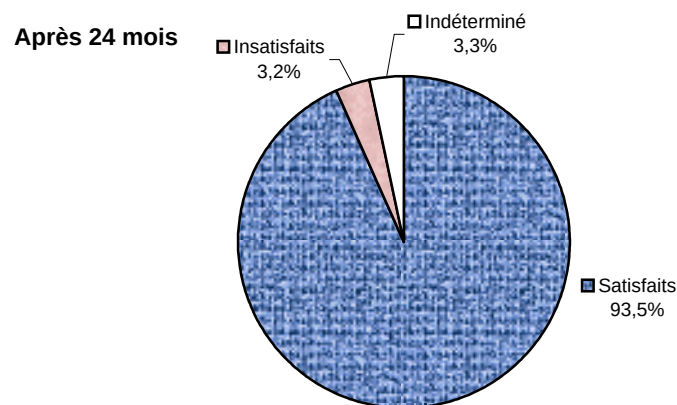
D'après 1309 employeurs



D'après 1311 employeurs



D'après 1301 employeurs



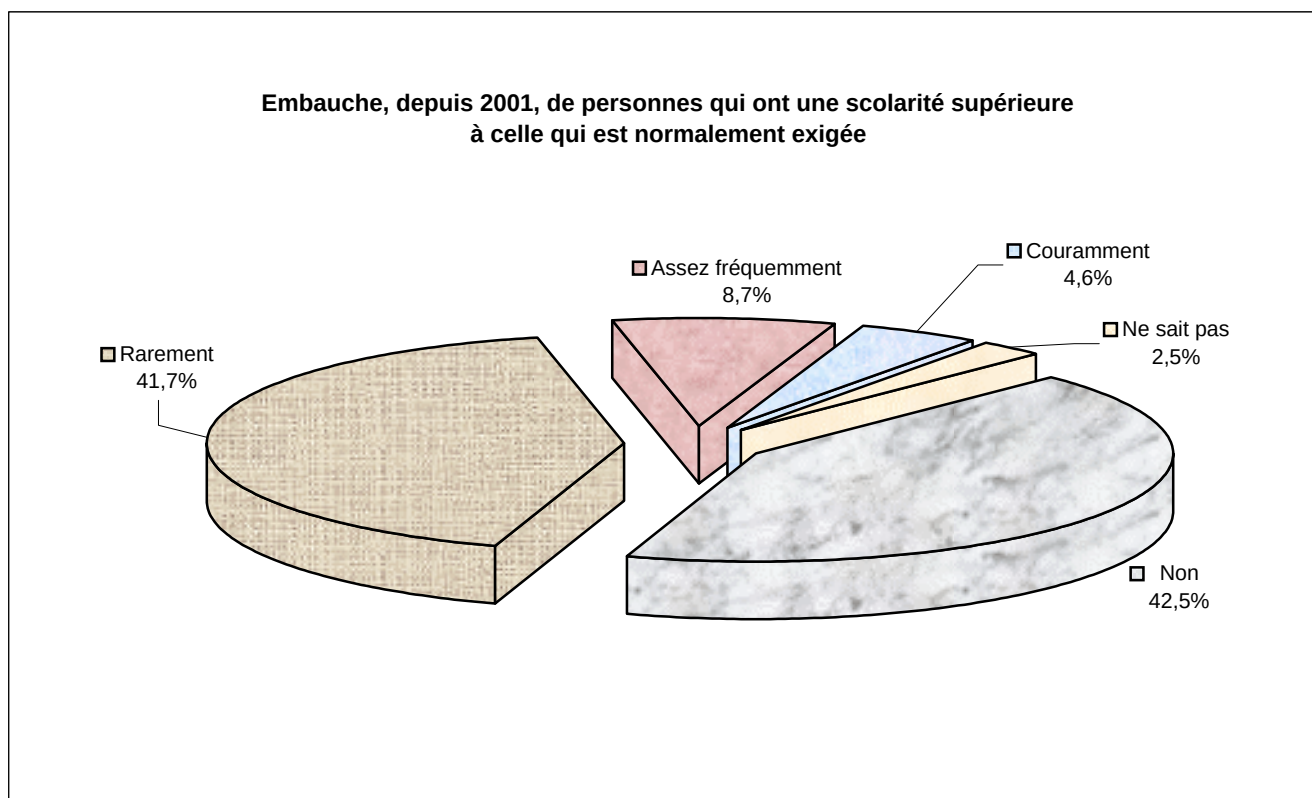
D'après 1271 employeurs

| Employeurs   | Après 3 mois | Après 6 mois | Après 12 mois | Après 24 mois |
|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Satisfaits   | 78,5%        | 89,6%        | 93,9%         | 93,5%         |
| Insatisfaits | 17,2%        | 8,3%         | 4,1%          | 3,2%          |
| Indéterminé  | 4,4%         | 2,1%         | 2,1%          | 3,3%          |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 6**

Embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité supérieure à celle qui est normalement exigée, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



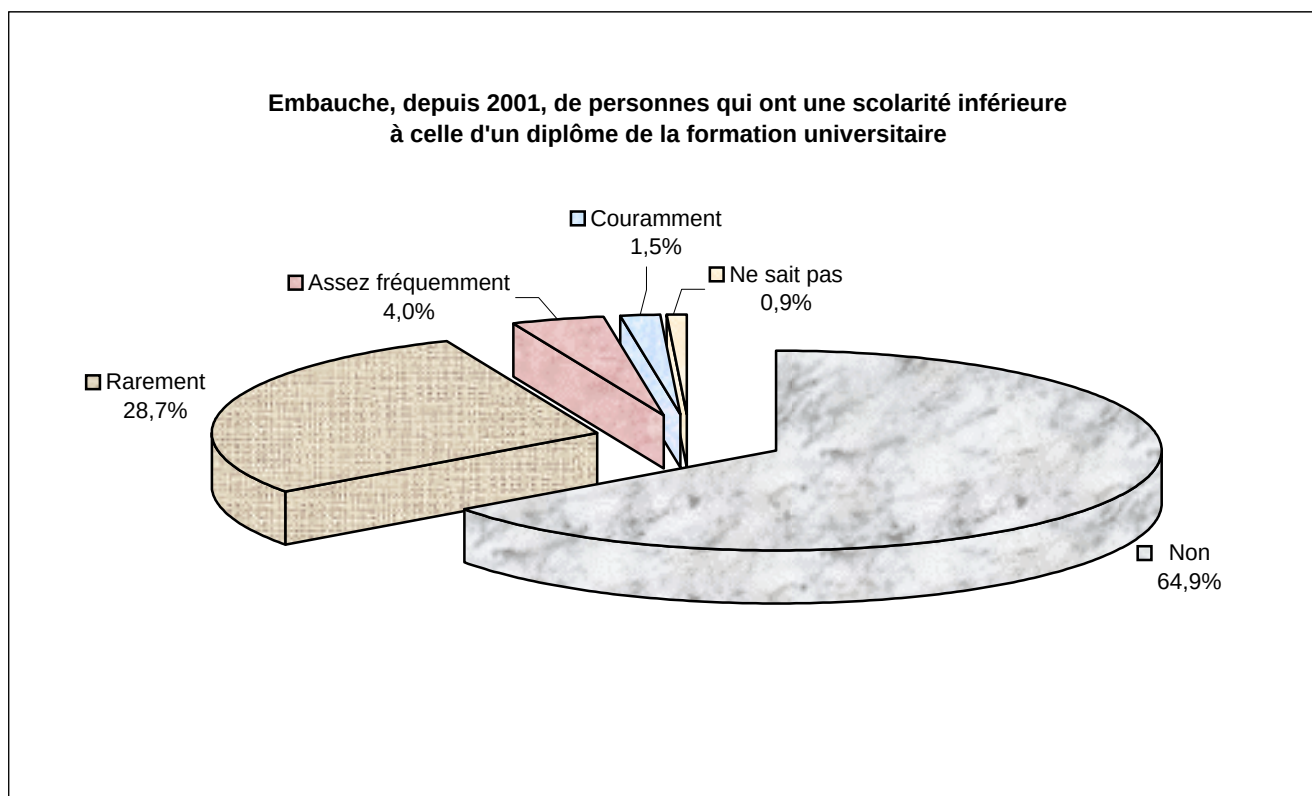
*D'après 1 385 employeurs*

| Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure |                                       | Proportion |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Non                                                    |                                       | 42,5%      |
| Rarement                                               | (dans moins du tiers des cas)         | 41,7%      |
| Assez fréquemment                                      | (dans presque les deux tiers des cas) | 8,7%       |
| Couramment                                             | (dans plus des deux tiers des cas)    | 4,6%       |
| Ne sait pas                                            |                                       | 2,5%       |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 7**

Embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité inférieure à celle d'un diplôme de la formation universitaire, d'après l'ensemble des employeurs, selon les données du sondage effectué en 2004



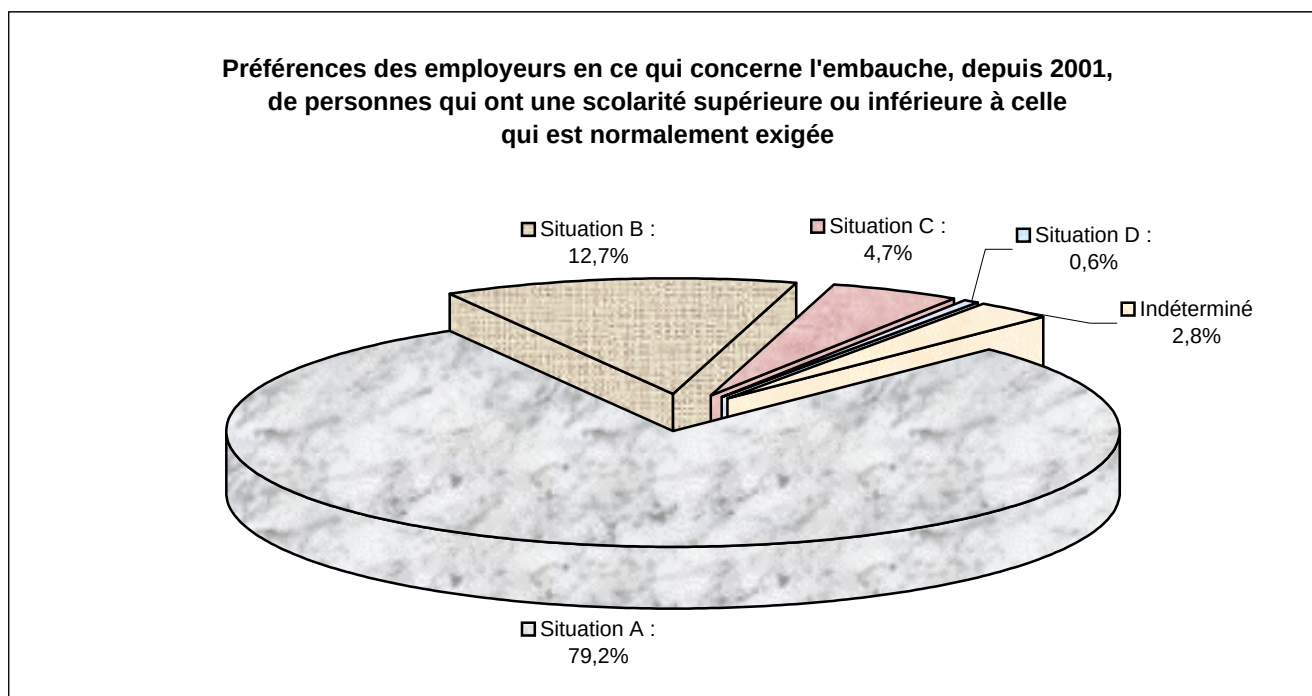
D'après 1 389 employeurs

| Embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure |                                       | Proportion |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Non                                                    |                                       | 64,9%      |
| Rarement                                               | (dans moins du tiers des cas)         | 28,7%      |
| Assez fréquemment                                      | (dans presque les deux tiers des cas) | 4,0%       |
| Couramment                                             | (dans plus des deux tiers des cas)    | 1,5%       |
| Ne sait pas                                            |                                       | 0,9%       |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 8**

Préférences des employeurs en ce qui concerne l'embauche, depuis 2001, de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure à celle qui est normalement exigée, selon les données du sondage effectué en 2004



D'après 1 381 employeurs

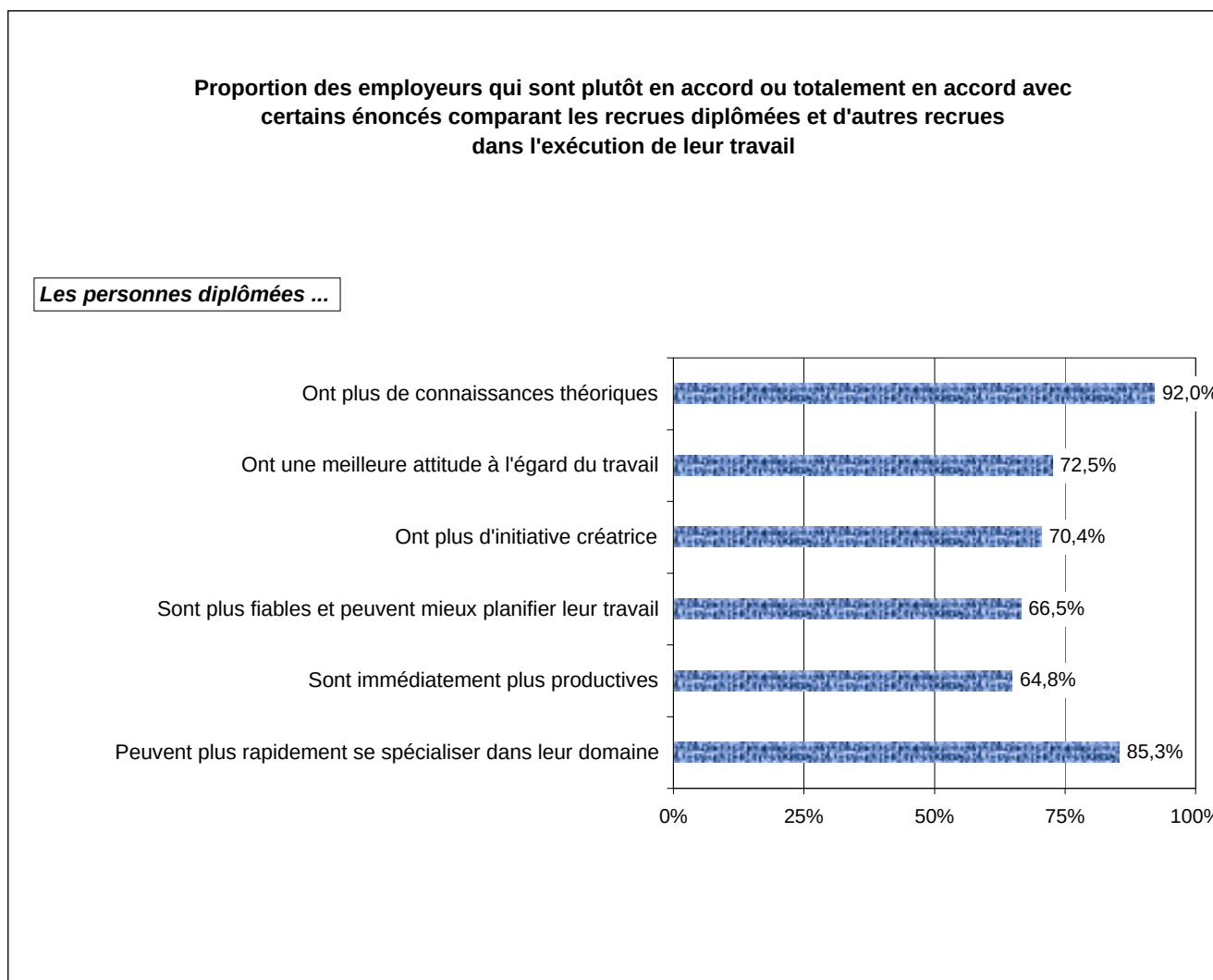
| Embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure ou inférieure au diplôme exigé |                                                                                                                                                         | Proportion |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Situation A :                                                                         | Rarement ou pas d'embauche de personnes qui ont un autre niveau de scolarité                                                                            | 79,2%      |
| Situation B :                                                                         | Embauche fréquente ou régulière de personnes qui ont une scolarité supérieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes qui ont une scolarité inférieure | 12,7%      |
| Situation C :                                                                         | Embauche fréquente ou régulière de personnes qui ont une scolarité inférieure, mais peu ou pas d'embauche de personnes qui ont une scolarité supérieure | 4,7%       |
| Situation D :                                                                         | Embauche fréquente ou régulière aussi bien de personnes qui ont une scolarité inférieure que de personnes qui ont une scolarité supérieure              | 0,6%       |
| Indéterminé                                                                           |                                                                                                                                                         | 2,8%       |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport



## Graphique 9

Comparaison entre les personnes diplômées et d'autres personnes, en ce qui concerne la facilité à exécuter les tâches liées à l'emploi, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



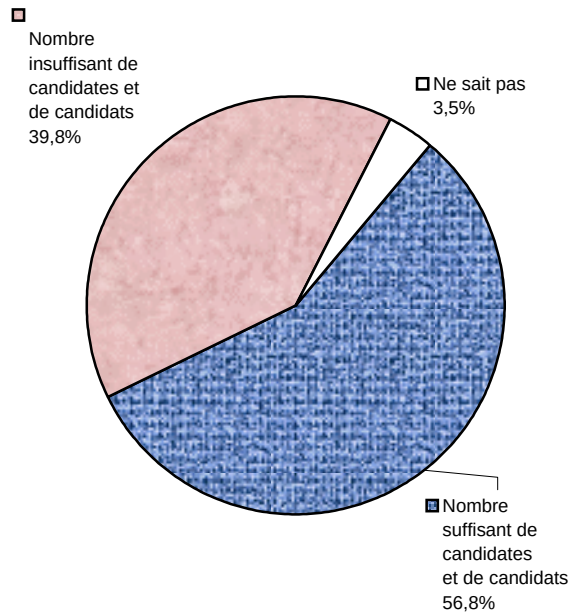
D'après 1 356 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

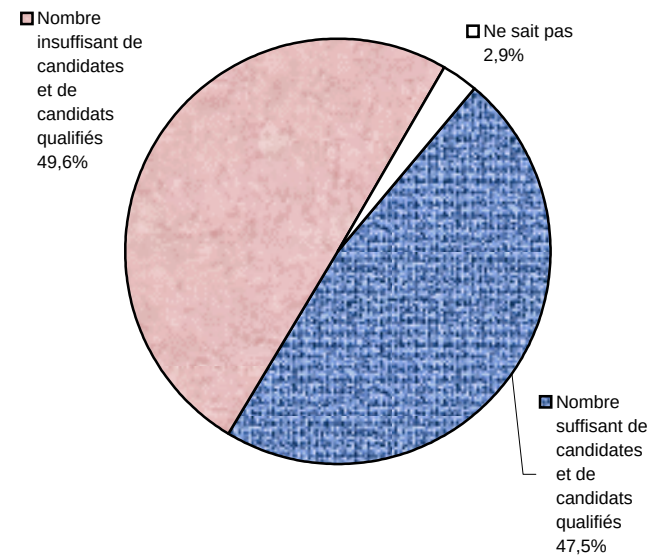
## Graphique 10

Satisfaction des employeurs quant au nombre et à la qualification des candidates et des candidats lors du recrutement de personnes diplômées de la formation universitaire, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

Proportion d'employeurs satisfaits quant au nombre de candidates et de candidats



Proportion d'employeurs satisfaits quant au nombre de candidates et de candidats **qualifiés**



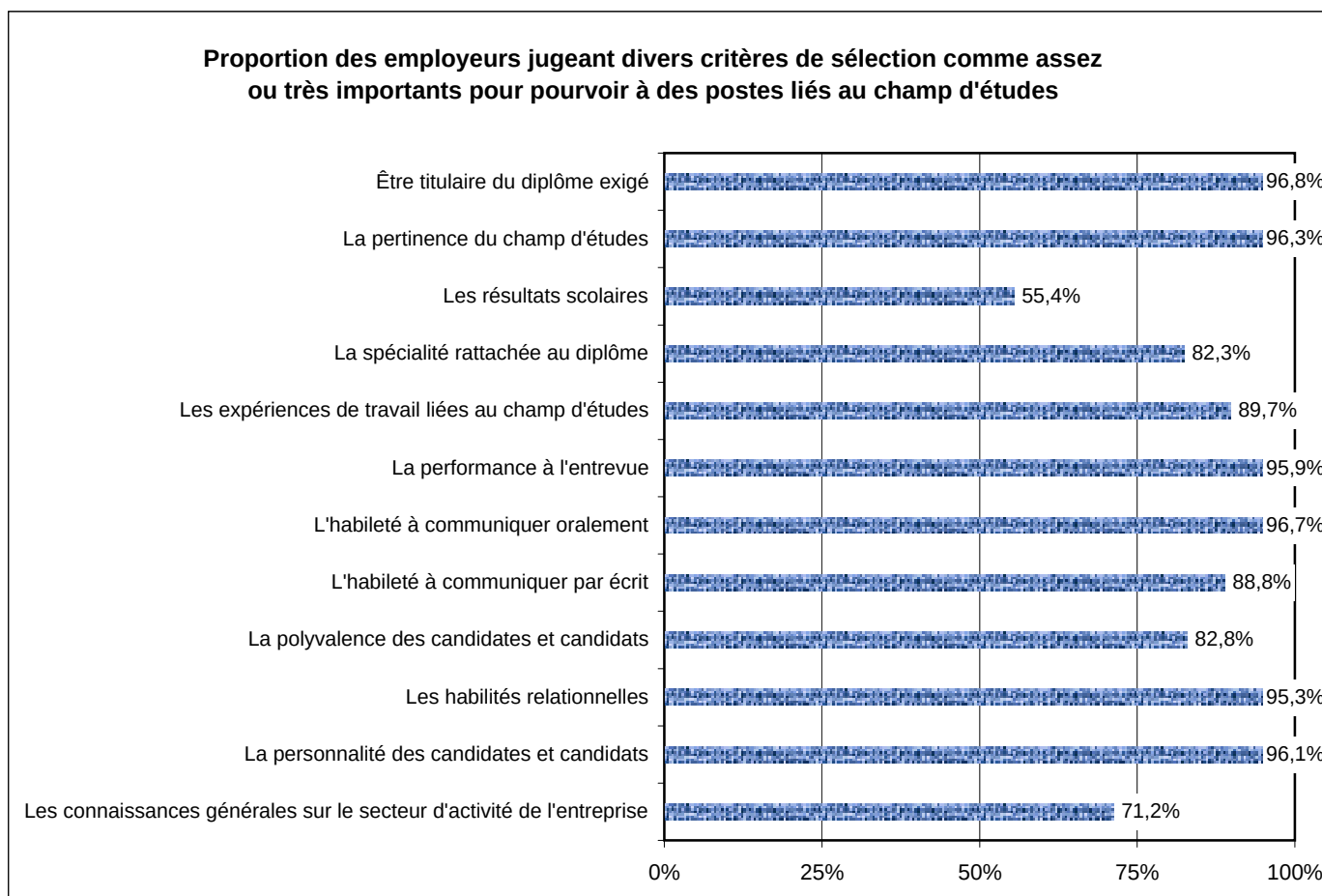
D'après 1 378 employeurs

| Satisfaction quant au nombre                     | Proportion   | Satisfaction quant à la qualification                      | Proportion   |
|--------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------|--------------|
| Nombre suffisant de candidates et de candidats   | <b>56,8%</b> | Nombre suffisant de candidates et de candidats qualifiés   | <b>47,5%</b> |
| Nombre insuffisant de candidates et de candidats | <b>39,8%</b> | Nombre insuffisant de candidates et de candidats qualifiés | <b>49,6%</b> |
| Ne sait pas                                      | <b>3,5%</b>  | Ne sait pas                                                | <b>2,9%</b>  |

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 11**

Importance accordée par les employeurs à divers critères dans le processus de sélection du personnel visé par l'étude, selon les données du sondage effectué en 2004



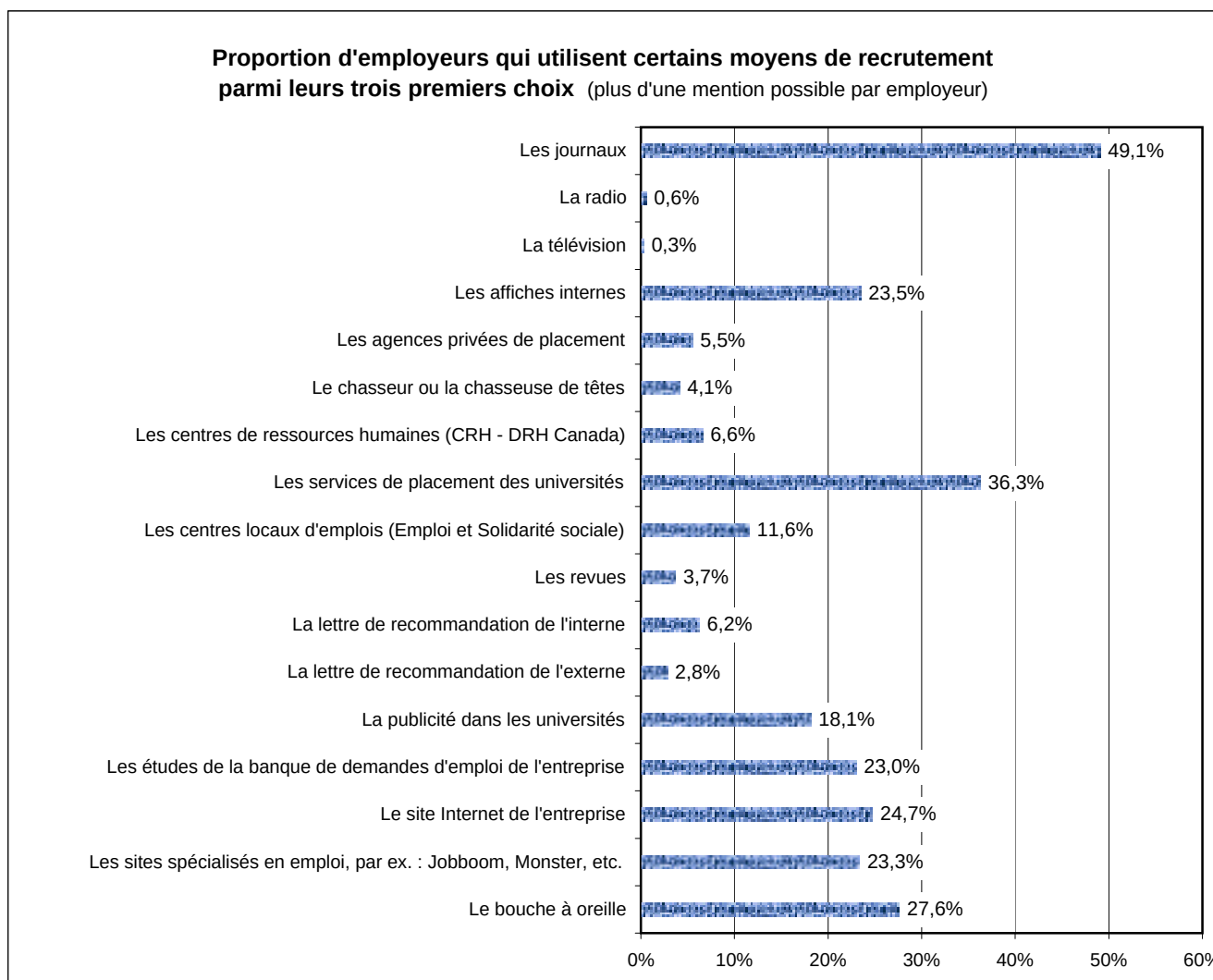
D'après 1 393 employeurs

Note : Les critères suivants sont mentionnés moins souvent comme assez ou très importants : être membre de l'ordre professionnel pertinent (51,1%), être membre d'association(s) professionnelle(s) pertinente(s) (27,0%), les expériences de travail non liées au champ d'études (34,2%), les activités complémentaires par rapport au travail (28,3%) et les connaissances générales sur l'entreprise (48,7%).

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 12**

Principaux moyens de recrutement du personnel utilisés par les entreprises, **d'après l'ensemble des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



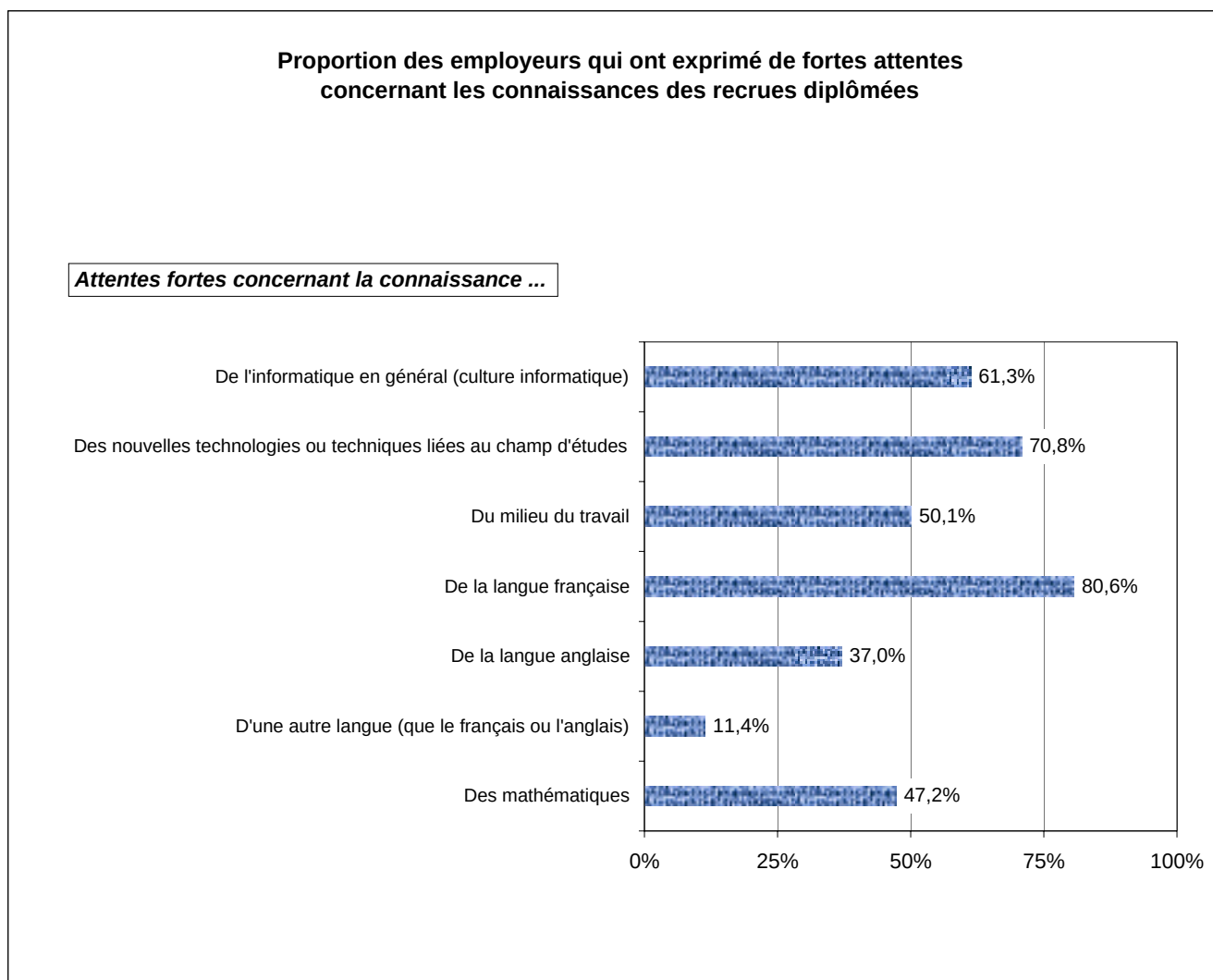
D'après 1 384 employeurs,

3 919 mentions de 1<sup>er</sup>, de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> choix au total

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 13**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les connaissances des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004

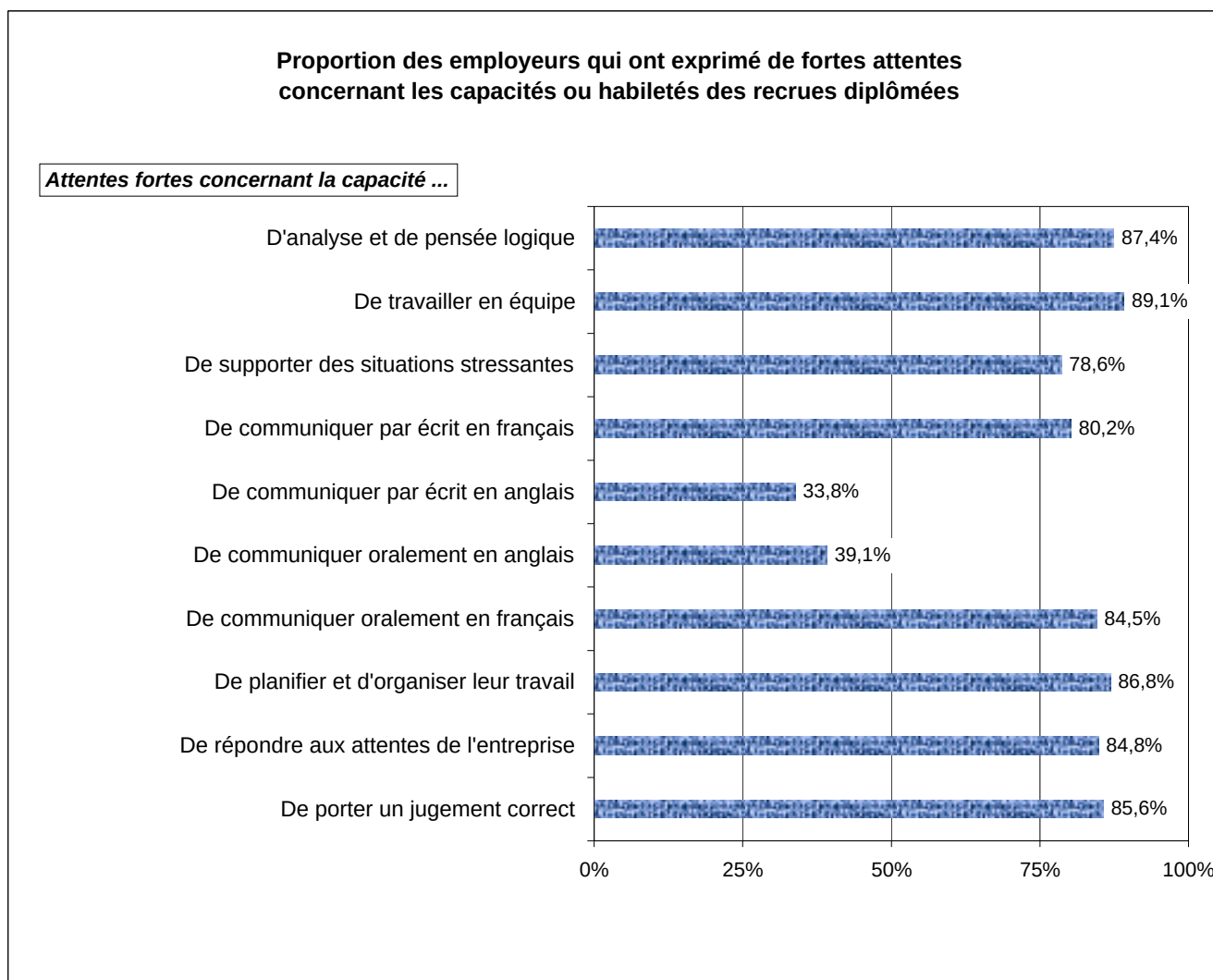


D'après 1 327 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 14.1**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004

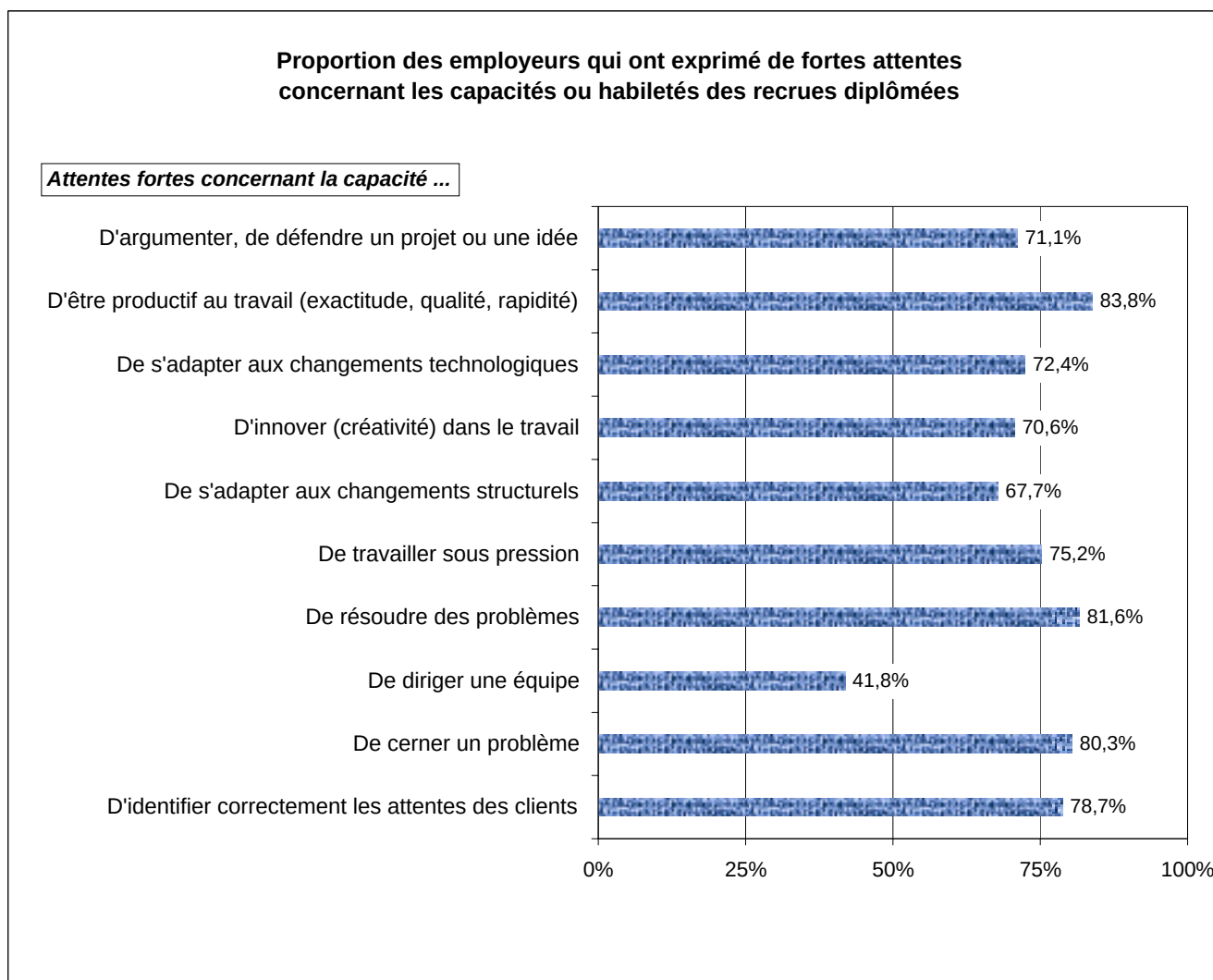


D'après 1 345 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 14.2**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les capacités ou habiletés des recrues diplômées, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

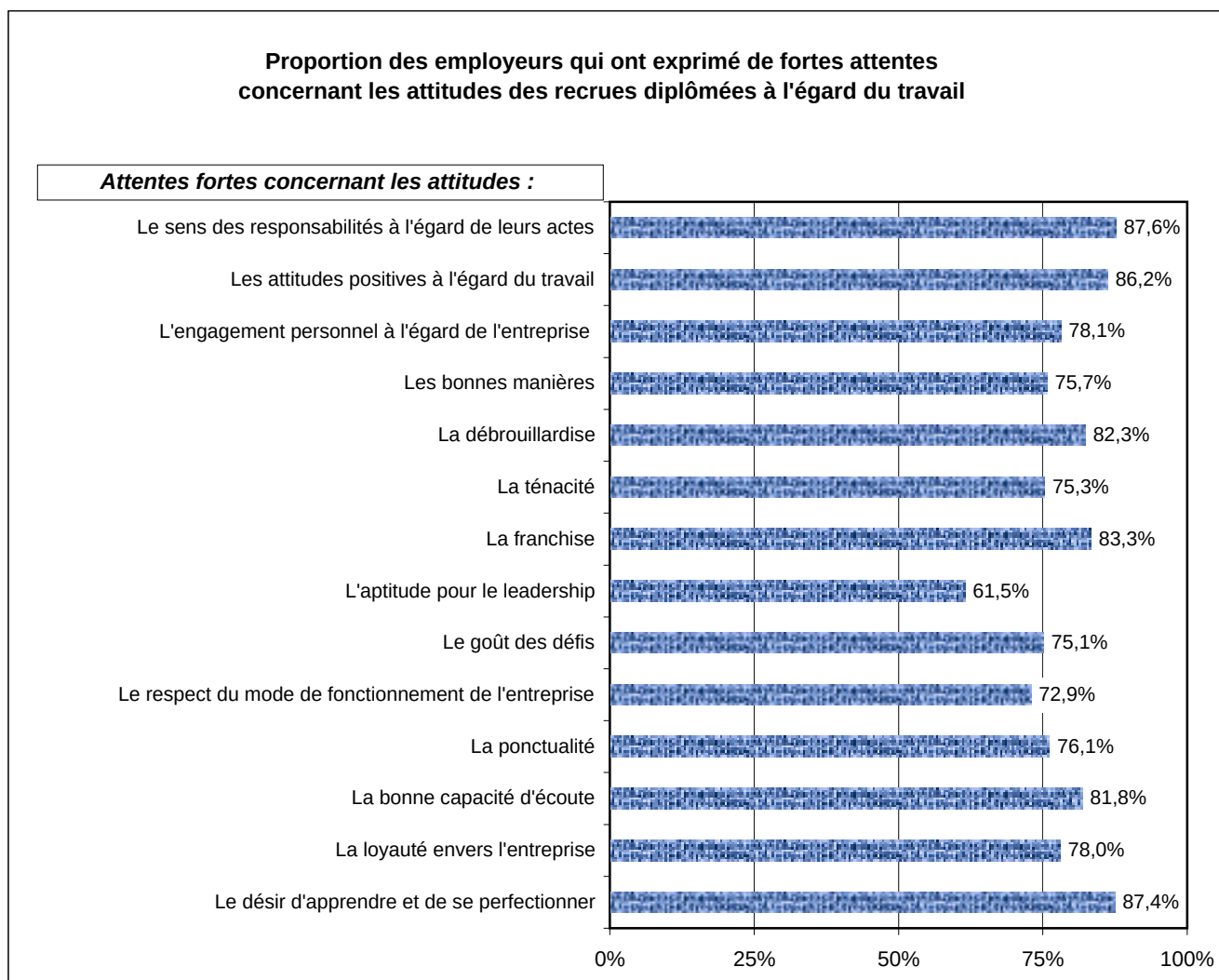


D'après 1 345 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 15**

Proportion des employeurs qui ont exprimé de fortes attentes concernant les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, selon les données du sondage effectué en 2004



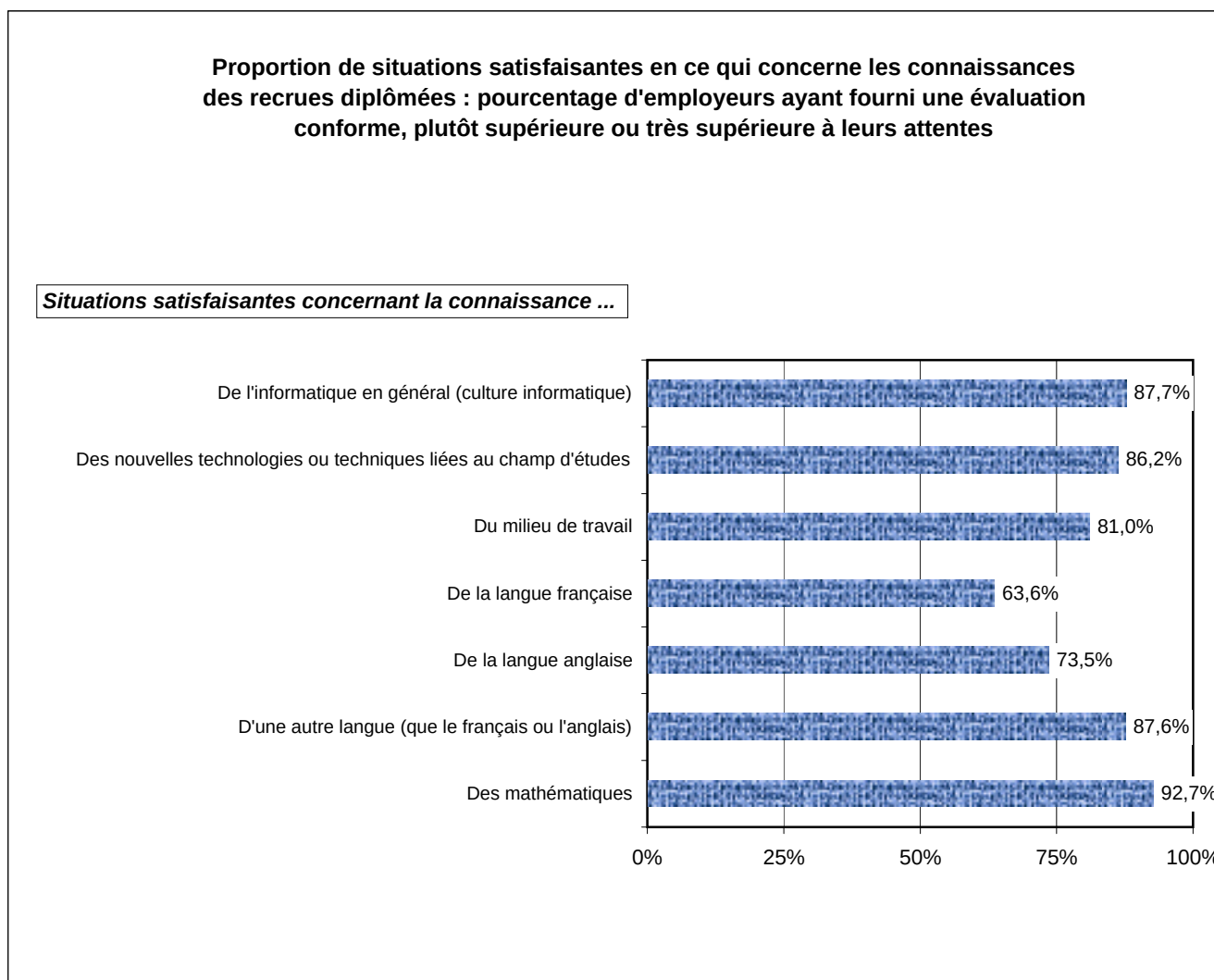
D'après 1 349 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport



# Graphique 16

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les connaissances des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

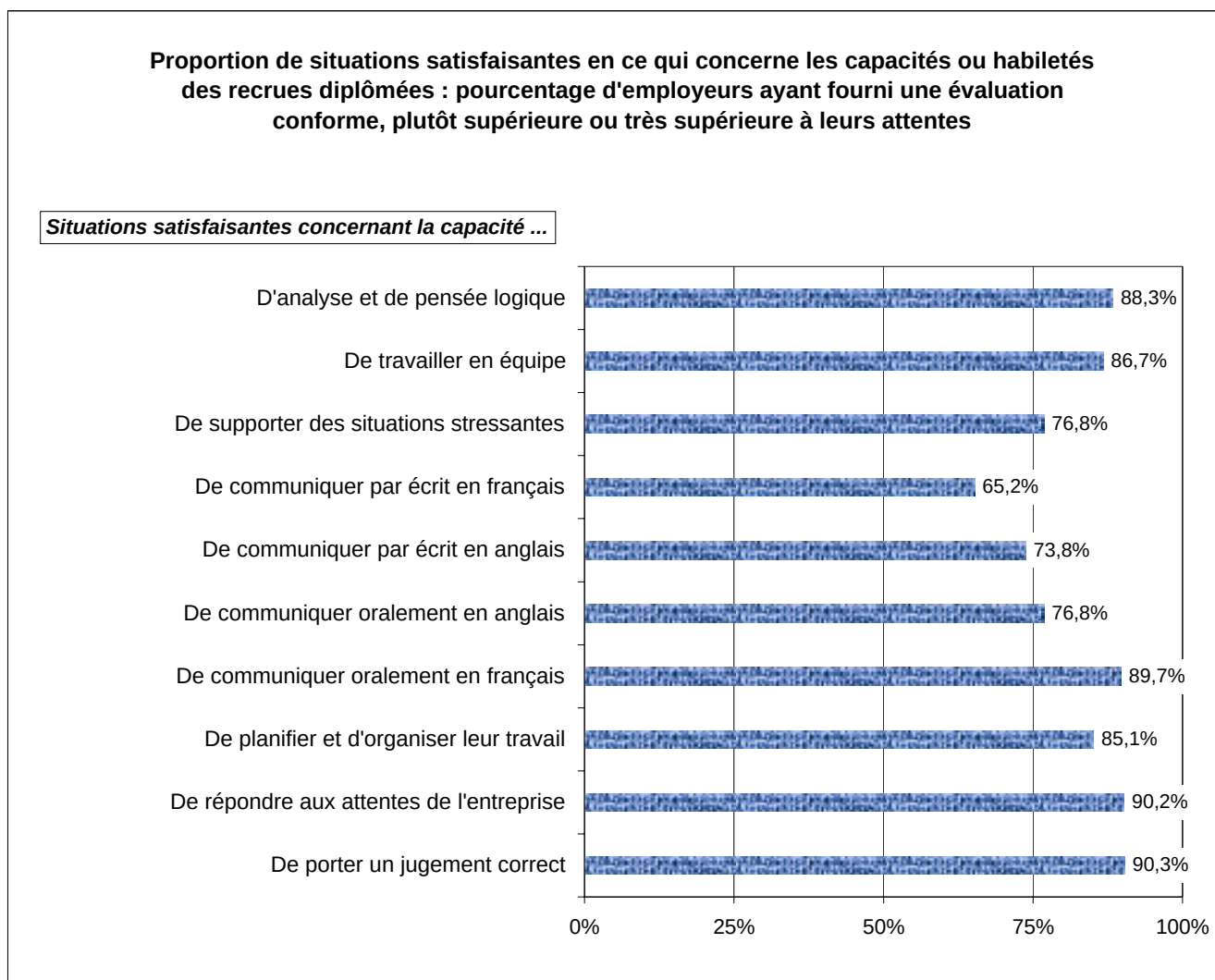


D'après 1 327 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 17.1**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

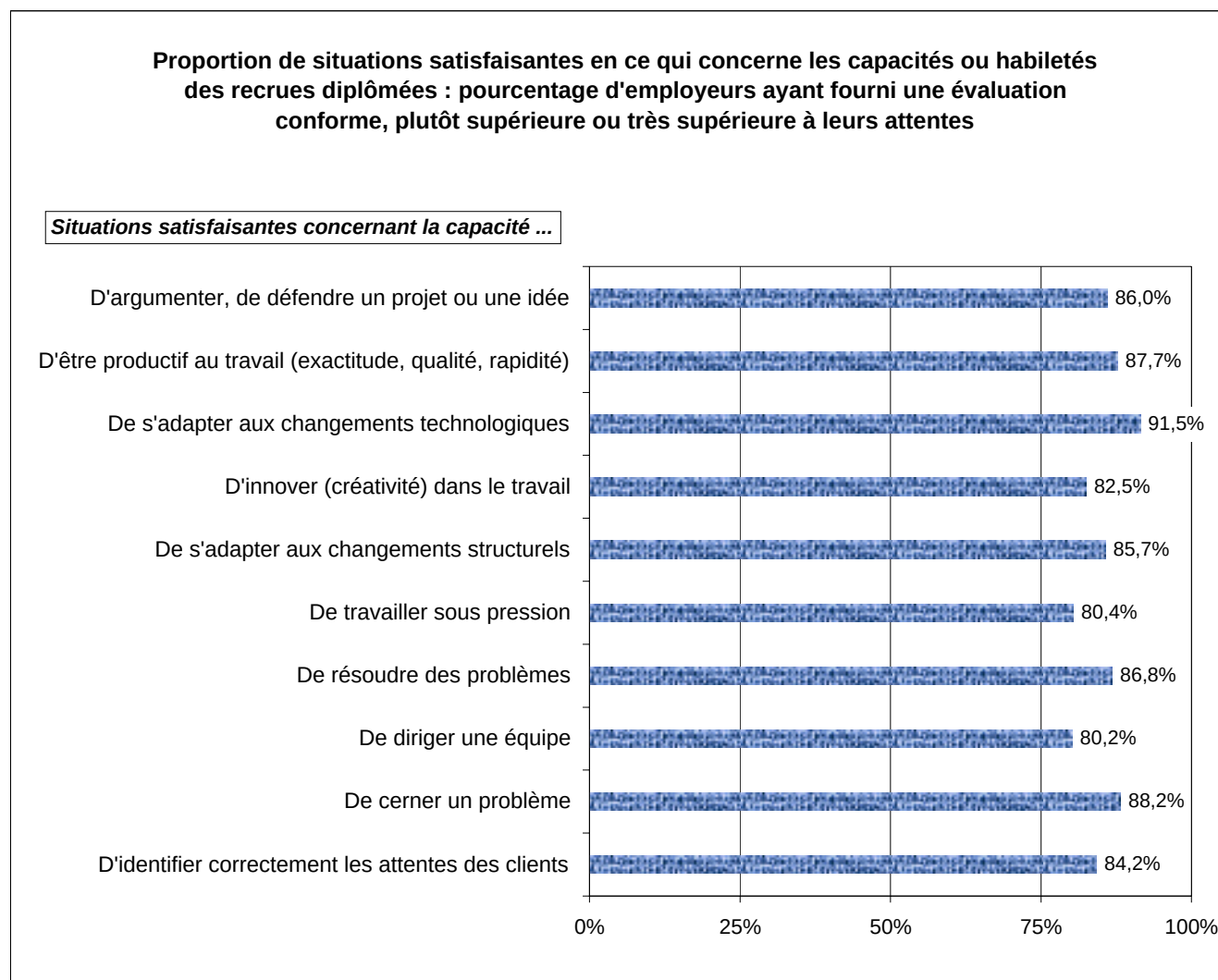


*D'après 1 345 employeurs*

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 17.2**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les capacités ou habiletés des recrues diplômées, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

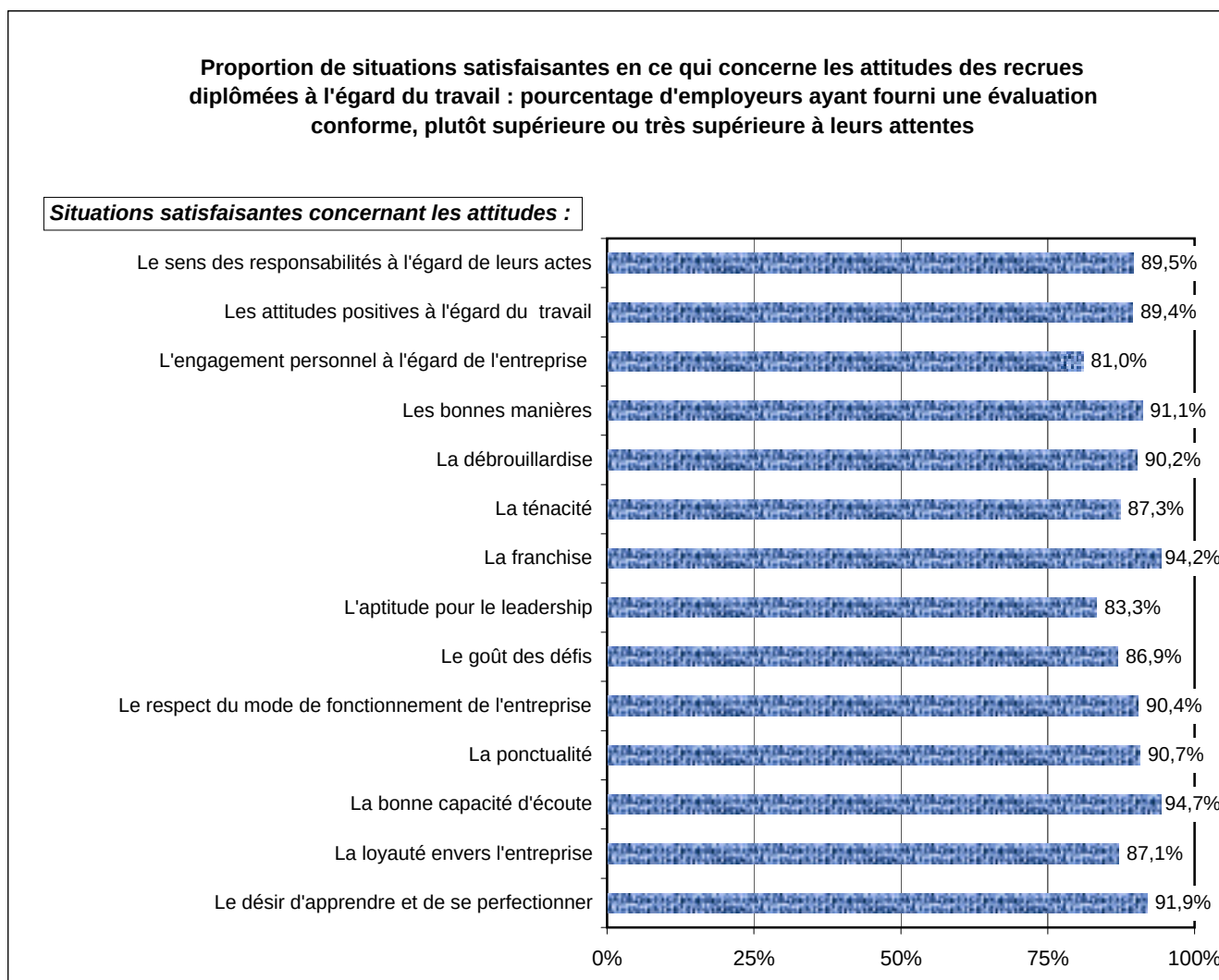


D'après 1 345 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 18**

Proportion de situations satisfaisantes en ce qui concerne les attitudes des recrues diplômées à l'égard du travail, **d'après l'évaluation des compétences de ces recrues en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

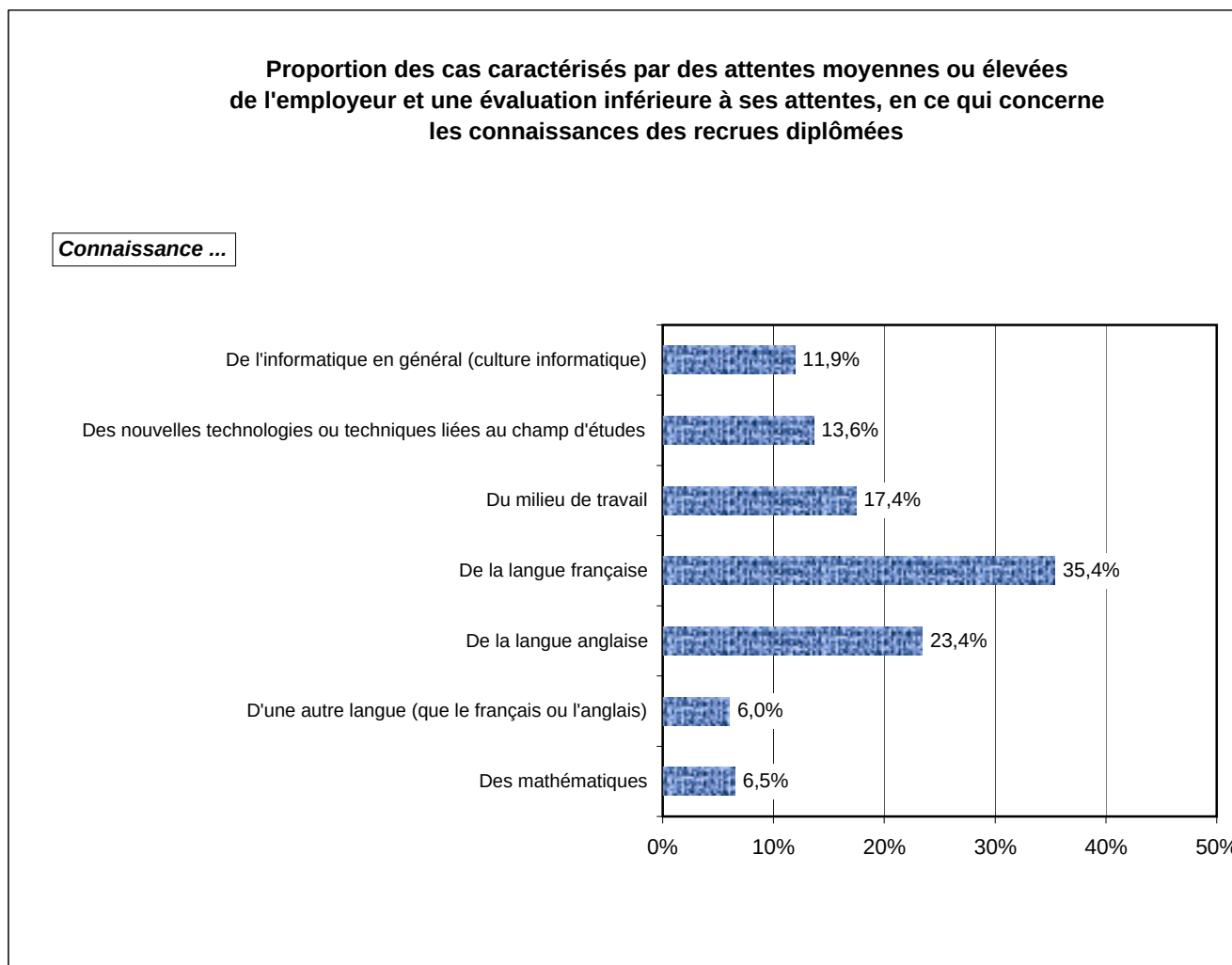


D'après 1 349 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

# Graphique 19

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des connaissances des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

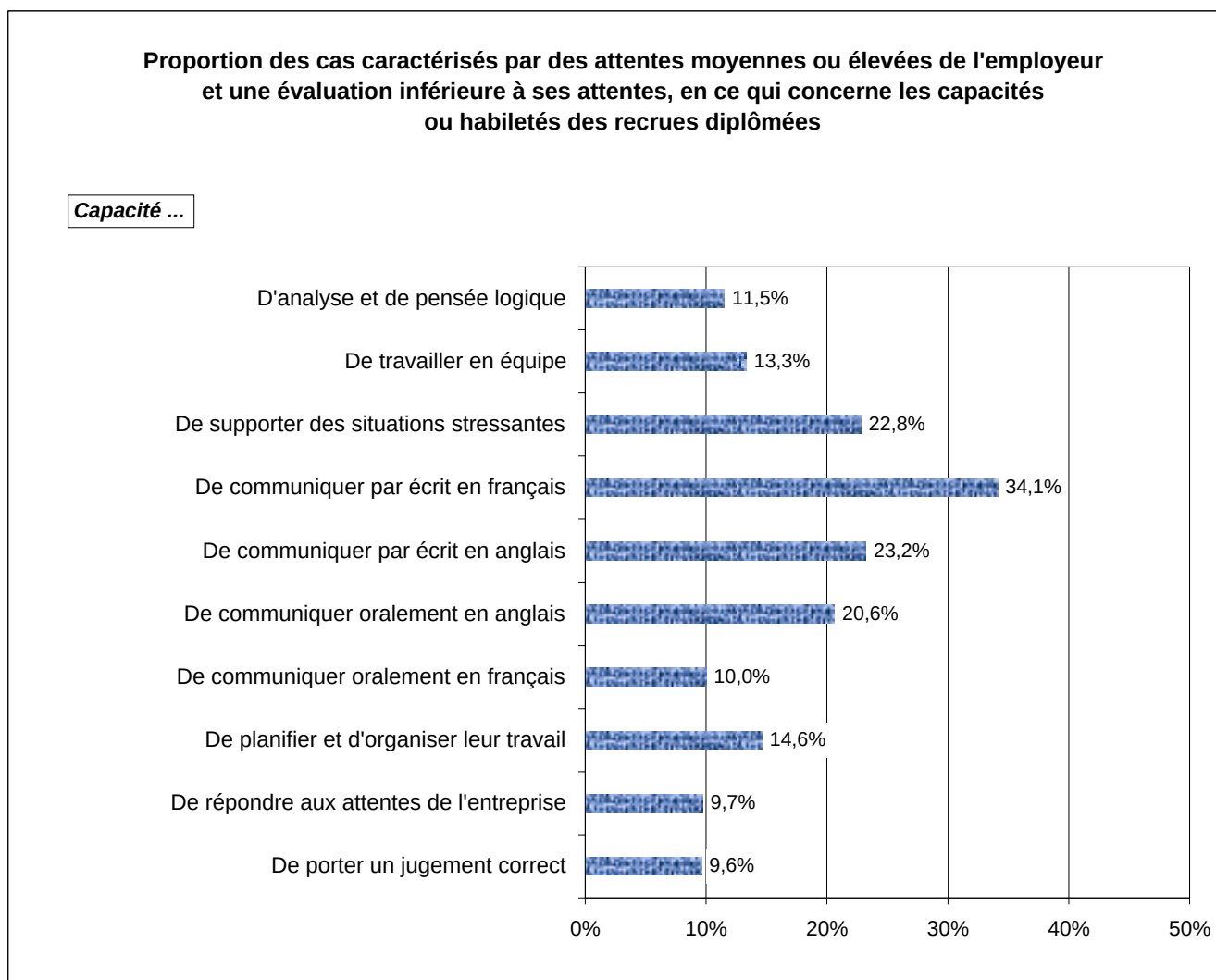


D'après 1 327 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

**Graphique 20.1**

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004

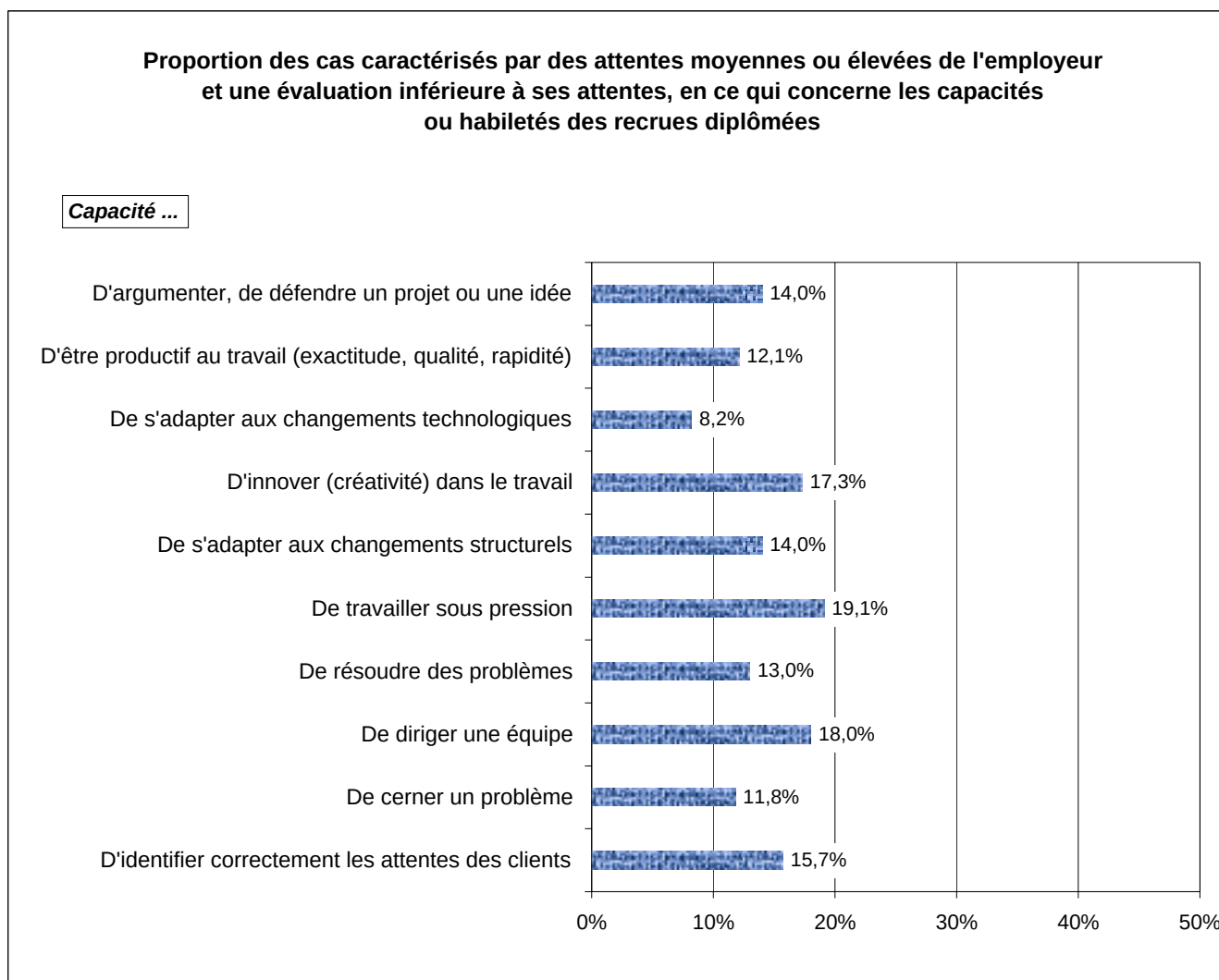


D'après 1 345 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

## Graphique 20.2

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des capacités ou habiletés des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004 : suite

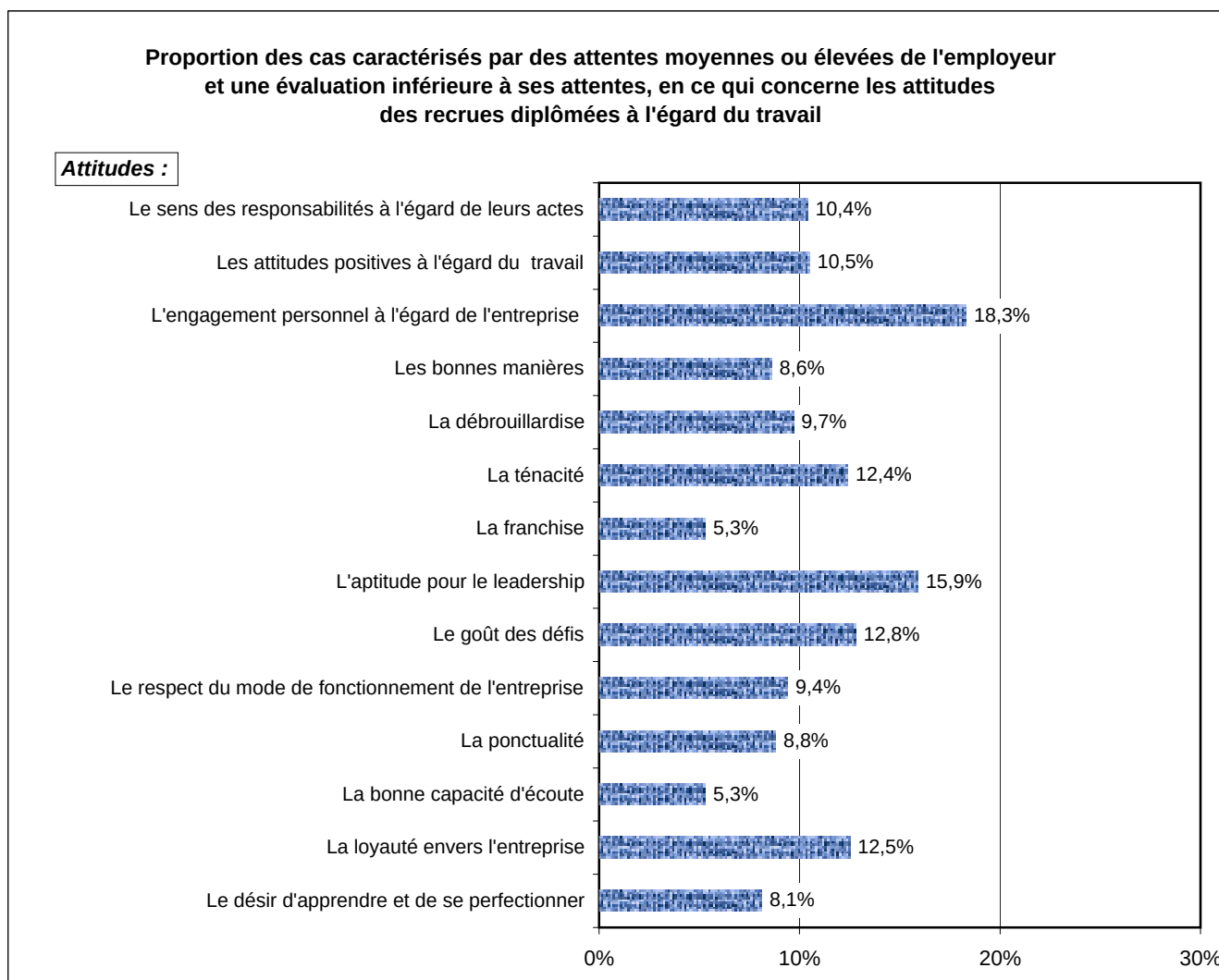


D'après 1 345 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

## Graphique 21

Proportion de situations potentiellement critiques en vue d'une amélioration de l'employabilité, **d'après l'évaluation des attitudes des recrues diplômées en fonction des attentes des employeurs**, selon les données du sondage effectué en 2004



D'après 1 349 employeurs

Source : *La formation universitaire : les employeurs s'expriment* (2004), gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport



---

# ANNEXE

Le questionnaire  
utilisé en 2004

---





## SONDAGE AUPRÈS D'EMPLOYEURS D'UNIVERSITAIRES





## SONDAGE AUPRÈS D'EMPLOYEURS D'UNIVERSITAIRES

À la personne responsable du personnel

Madame,  
Monsieur,

L'avenir du Québec passe par l'excellence de la formation universitaire. Vous en avez certainement la conviction profonde. À partir de l'information dont nous disposons, nous croyons que vous seriez en mesure (vous ou une personne que vous jugeriez apte à remplir ce questionnaire) d'apporter votre contribution au sondage que nous menons.

Le questionnaire que nous vous invitons à remplir a pour but de recueillir vos observations concernant la notion de reconnaissance du diplôme universitaire et le travail de vos employés et employées qui ont obtenu un diplôme universitaire depuis 2001.

Le *Sondage auprès d'employeurs d'universitaires* nous permettra de recueillir des renseignements de première main et inédits auprès d'employeurs d'universitaires. Ainsi, il apportera des éléments importants de connaissance, de réflexion et d'évaluation en ce qui concerne les acquis d'une formation universitaire.

Misant sur l'importance que vous attachez à la qualité de la formation de la main-d'œuvre, nous vous prions de bien vouloir répondre au présent questionnaire en vous basant sur le travail exécuté par les titulaires d'un diplôme dans le champ d'études précisé en couverture.

Nous vous remercions d'avance de votre coopération.



Pierre Michel  
Direction de la recherche,  
des statistiques et des indicateurs  
Ministère de l'Éducation

P.S. : To request an English copy, please send a note in the enclosed reply envelope.  
Make sure to mention the questionnaire number written on the cover page.

## PREMIÈRE SECTION

### RÔLE ET RECONNAISSANCE DU DIPLÔME DANS VOTRE ENTREPRISE

Q1

**Dans votre entreprise, quel genre d'emploi ont les titulaires d'un diplôme dans le champ d'études visé par le présent sondage ?**

(Se référer uniquement au champ d'études spécifié sur la page couverture du questionnaire.)

Exemples : - Emplois de biologiste  
- Emplois d'architecte

Genre d'emploi :

1- \_\_\_\_\_

2- \_\_\_\_\_

Q2

**Est-ce une politique de votre entreprise d'exiger un tel diplôme pour obtenir ce genre d'emploi ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)**

1- Oui, ce diplôme est essentiel pour obtenir ce genre d'emploi dans notre entreprise.

2- Oui, mais d'autres diplômes peuvent être pris en considération.

**(Inscrire le champ d'études, s'il y a lieu ; sinon, inscrire 99.)**

À l'université : \_\_\_\_\_

Au collégial : \_\_\_\_\_

Autre diplôme, préciser : \_\_\_\_\_

3- Non, il n'y a pas de politique à cet égard.

4- Je ne sais pas.

**Q3** D'après vous, les personnes diplômées dans ce champ d'études ont-elles, en début de carrière, une plus grande facilité que d'autres à exécuter les tâches liées à ce genre d'emploi ? (Écrire pour chacun des énoncés le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1 = Totalelement en accord
- 2 = Plutôt en accord
- 3 = Plutôt en désaccord
- 4 = Totalelement en désaccord
- 5 = Ne s'applique pas

- 1- Les personnes diplômées dans ce champ d'études ont plus de connaissances théoriques. ☐
- 2- Les personnes diplômées dans ce champ d'études ont une meilleure attitude à l'égard du travail. ☐
- 3- Les personnes diplômées dans ce champ d'études ont plus d'initiative créatrice. ☐
- 4- Les personnes diplômées dans ce champ d'études sont plus fiables et peuvent mieux planifier leur travail. ☐
- 5- Les personnes diplômées dans ce champ d'études sont immédiatement plus productives. ☐
- 6- Les personnes diplômées dans ce champ d'études peuvent plus rapidement se spécialiser dans leur domaine. ☐

**Q4** Depuis le début de 2001, combien de personnes diplômées dans ce champ d'études avez-vous engagées ? (Inscrire le nombre dans l'espace prévu et passer à la question Q-5 ; si vous avez engagé des personnes diplômées mais que vous n'en connaissez pas le nombre exact, inscrire IND (indéterminé) et passer à la question Q-5 ; si vous n'en avez pas engagé, inscrire 0 et passer à la question Q-4.1.)

□ □ □ □ □

**Q4.1** Si aucune personne diplômée n'a été engagée, quelle en est la principale raison ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse. Retourner le questionnaire dans l'enveloppe-réponse ci-jointe. Merci de votre collaboration.)

- 1- Nous avons déjà tout notre personnel.
- 2- Il y a eu un ralentissement dans nos activités.
- 3- Nous ne voyons pas la nécessité d'engager des personnes diplômées dans ce champ d'études.
- 4- Nous avons été insatisfaits des personnes diplômées dans ce champ d'études.
- 5- Autre raison. Préciser : \_\_\_\_\_

**Q5** Depuis 2001, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était supérieure au diplôme normalement exigé pour ce genre d'emploi ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Rarement (dans moins du tiers des cas).
- 2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).
- 3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).
- 4- Non.
- 5- Je ne sais pas.

**Q6** Depuis 2001, vous est-il arrivé d'engager une ou plusieurs personnes dont la scolarité était inférieure au diplôme normalement exigé pour ce genre d'emploi ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Rarement (dans moins du tiers des cas).
- 2- Assez fréquemment (dans presque les deux tiers des cas).
- 3- Couramment (dans plus des deux tiers des cas).
- 4- Non.
- 5- Je ne sais pas.

## DEUXIÈME SECTION

### INTÉGRATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Q7

Quelles sont vos attentes au regard du travail habituellement exécuté par les personnes diplômées dans ce champ d'études, et comment évaluez-vous leurs connaissances, leurs capacités et leurs attitudes à l'égard du travail par rapport à vos attentes ?

#### Vos attentes :

- 1 = Très fortes
- 2 = Plutôt fortes
- 3 = Moyennes
- 4 = Plutôt faibles
- 5 = Très faibles
- 6 = Indéterminées

#### Votre évaluation par rapport à vos attentes :

- 1 = Très supérieure à mes attentes
- 2 = Plutôt supérieure à mes attentes
- 3 = Conforme à mes attentes
- 4 = Plutôt inférieure à mes attentes
- 5 = Très inférieure à mes attentes
- 6 = Indéterminée

Écrire pour chacun des aspects traités les numéros correspondant à vos réponses.

#### Leurs connaissances :

- 1 - De l'informatique en général (culture informatique).
- 2 - Des nouvelles technologies ou techniques liées au champ d'études.
- 3- Du milieu de travail.
- 4- De la langue française.
- 5- De la langue anglaise.
- 6- D'une autre langue, préciser \_\_\_\_\_.
- 7- Des mathématiques.

#### Vos attentes

☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐

#### Votre évaluation

☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐

#### Leurs capacités :

- 8- La capacité d'analyse et de pensée logique.
- 9- La capacité de travailler en équipe.
- 10- La capacité de supporter des situations stressantes.
- 11- La capacité de communiquer par écrit en français.
- 12- La capacité de communiquer par écrit en anglais.
- 13- La capacité de communiquer oralement en anglais.
- 14- La capacité de communiquer oralement en français.
- 15- La capacité de planifier et d'organiser leur travail.
- 16- La capacité de répondre aux attentes de l'entreprise.
- 17- La capacité de porter un jugement correct.
- 18- La capacité d'argumenter, de défendre un projet ou une idée.
- 19- La productivité de leur travail (exactitude, qualité, rapidité).
- 20- La capacité à s'adapter aux changements technologiques.
- 21- La capacité d'innover (créativité) dans leur travail.
- 22- La capacité de s'adapter aux changements structurels.
- 23- La capacité de travailler sous pression.
- 24- La capacité de résoudre des problèmes.
- 25- La capacité de diriger une équipe.
- 26- La capacité de cerner un problème.
- 27- La capacité d'identifier correctement les attentes des clients.

#### Vos attentes

☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐

#### Votre évaluation

☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐  
  
☐

| Leurs attitudes à l'égard du travail :                                                 | Vos attentes             | Votre évaluation         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 28- Le sens des responsabilités à l'égard de leurs actes.                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29- Des attitudes positives à l'égard du travail.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30- L'engagement personnel à l'égard de l'entreprise.                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31- Les bonnes manières.                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32- La débrouillardise.                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33- La ténacité.                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34- La franchise.                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35- L'aptitude au leadership.                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36- Le goût des défis.                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37- Le respect du mode de fonctionnement de l'entreprise (hiérarchie, réglementation). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38- La ponctualité.                                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39- Une bonne capacité d'écoute.                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40- La loyauté envers l'entreprise.                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41- Le désir d'apprendre et de se perfectionner.                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Q8

Si vous tenez compte de l'évaluation détaillée que vous venez de faire, quel serait le niveau de compétence des personnes diplômées dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Leur niveau de compétence est très élevé.
- 2- Leur niveau de compétence est élevé.
- 3- Leur niveau de compétence est moyen.
- 4- Leur niveau de compétence est bas.
- 5- Leur niveau de compétence est très bas.
- 6- Je ne saurais le dire.

Q9

Compte tenu de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs attitudes à l'égard du travail, comment comparez-vous vos recrues récemment diplômées dans ce champ d'études par rapport aux autres titulaires d'un tel diplôme? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nos recrues diplômées sont **meilleures** que les autres titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 2- Nos recrues diplômées sont **aussi bonnes** que les autres titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 3- Nos recrues diplômées sont **un peu moins bonnes** que les autres titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 4- Nos recrues diplômées sont **nettement moins bonnes** que les autres titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 5- Je ne sais pas.

Q10

Votre entreprise a-t-elle mis sur pied un programme de formation afin d'accroître la compétence des recrues? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Oui, et seules les personnes diplômées dans ce champ d'études en bénéficient.
- 2- Oui, mais ces programmes ne s'adressent pas uniquement aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études.
- 3- Non, ce n'est pas nécessaire. (Passer à la question Q-11.)
- 4- Non, nous n'avons pas les ressources pour le faire. (Passer à la question Q-11.)
- 5- Je ne sais pas. (Passer à la question Q-11.)

Q10.1

Quelles sont les principales compétences visées dans cette formation? (Répondre à cette question si vous avez répondu 1 ou 2 à la question Q-10.)

Exemples : Utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC), la santé et la sécurité au travail, les normes ISO, etc.

Principales compétences visées :

- 1- \_\_\_\_\_
- 2- \_\_\_\_\_
- 3- \_\_\_\_\_
- 4- \_\_\_\_\_



**Q11** Si vous tenez compte des principales tâches exécutées par les titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études, quel est votre degré de satisfaction à l'égard de leur rendement ? (Écrire pour chacun des énoncés le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1 = Rendement très satisfaisant
- 2 = Rendement plutôt satisfaisant
- 3 = Rendement plutôt insatisfaisant
- 4 = Rendement très insatisfaisant
- 5 = Indéterminé

- 1- Après trois mois de travail. ☐
- 2- Après six mois de travail. ☐
- 3- Après un an de travail. ☐
- 4- Après deux ans de travail. ☐

## TROISIÈME SECTION

### STATISTIQUES GÉNÉRALES

**Q12** Quel est actuellement le nombre d'employés et d'employées (à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc.) qui travaillent dans votre entreprise\* ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

\* Entreprise : lieu physique de travail.

- 1- Entre 1 et 9.
- 2- Entre 10 et 25.
- 3- Entre 26 et 49.
- 4- Entre 50 et 99.
- 5- Entre 100 et 249.
- 6- Entre 250 et 499.
- 7- Entre 500 et 749.
- 8- 750 et plus.

**Q13** Au total, quel est le nombre d'employés et d'employées (à temps plein, à temps partiel, à la pièce, etc.) qui travaillent dans votre entreprise à différents endroits au Canada ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Entre 1 et 9.
- 2- Entre 10 et 25.
- 3- Entre 26 et 49.
- 4- Entre 50 et 99.
- 5- Entre 100 et 249.
- 6- Entre 250 et 499.
- 7- Entre 500 et 749.
- 8- 750 et plus.

**Q14** Combien de postes prévoyez-vous offrir aux titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études au cours des 24 prochains mois ? (Inscrire le nombre de postes prévus dans chacun des cas ; inscrire 0 si vous prévoyez qu'aucun poste ne sera offert et IND (indéterminé) si vous ne le savez pas.)

- |                                                                                                  |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1- Nombre de postes permanents comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine.  | <input type="text"/> |
| 2- Nombre de postes temporaires comportant normalement 30 heures de travail et plus par semaine. | <input type="text"/> |
| 3- Nombre de postes permanents comportant moins de 30 heures de travail par semaine.             | <input type="text"/> |
| 4- Nombre de postes temporaires comportant moins de 30 heures de travail par semaine.            | <input type="text"/> |

**Q15** Parmi les moyens suivants, lesquels utilisez-vous pour recruter le personnel visé dans le présent sondage ? (Encercler les numéros correspondant à vos réponses.)

- 1- Les journaux.
- 2- La radio.
- 3- La télévision.
- 4- Les affiches internes.
- 5- Les agences privées de placement.
- 6- Le chasseur ou la chasseuse de têtes.
- 7- Les centres de ressources humaines (CRH - Développement des ressources humaines Canada).
- 8- Les services de placement des universités.
- 9- Les centres locaux d'emplois (CLE - ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Famille).
- 10- Les revues.
- 11- La lettre de recommandation de l'interne.
- 12- La lettre de recommandation de l'externe.
- 13- La publicité dans les universités.
- 14- Les études de notre propre banque de demandes d'emploi.
- 15- Le site Internet de l'entreprise.
- 16- Les sites spécialisés en emploi, par ex. : Jobboom, Monster, etc.
- 17- Le bouche à oreille.
- 18- Autre. Préciser : \_\_\_\_\_

**Q15.1** Parmi les moyens dont les numéros sont encerclés à la question Q-15, inscrire dans les cases ci-dessous les numéros qui correspondent aux trois moyens les plus importants utilisés dans votre entreprise, *par ordre d'importance*.

1<sup>er</sup> choix  2<sup>e</sup> choix  3<sup>e</sup> choix

**Q16** Au moment de recruter des personnes diplômées dans ce champ d'études, quelle situation, parmi les suivantes, décrit le mieux la vôtre en ce qui concerne le nombre de candidates et de candidats, *sans tenir compte de leurs qualifications* ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats.
- 2- Nombre insuffisant de candidates et de candidats.
- 3- Je ne sais pas.

**Q16.1** Au moment de recruter des personnes diplômées dans ce champ d'études, quelle situation, parmi les suivantes, décrit le mieux la vôtre en ce qui concerne le nombre de candidates et de candidats *qualifiés* ? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Nombre suffisant de candidates et de candidats **qualifiés**.
- 2- Nombre insuffisant de candidates et de candidats **qualifiés**.
- 3- Je ne sais pas.

**Q17** Certains critères sont plus importants que d'autres dans le processus de sélection des candidats et des candidates. Veuillez indiquer quelle importance votre entreprise attache aux critères suivants pour combler à un poste lié au champ d'études visé. (Écrire pour chacun des énoncés le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1 = Très important  
 2 = Assez important  
 3 = Peu important  
 4 = Aucunement important  
 5 = Ne s'applique pas

- |                                                                   |                      |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1- Être titulaire du diplôme exigé.                               | <input type="text"/> |
| 2- Être membre de l'ordre professionnel pertinent.                | <input type="text"/> |
| 3- Être membre d'association(s) professionnelle(s) pertinente(s). | <input type="text"/> |
| 4- La pertinence du champ d'études.                               | <input type="text"/> |

- 5- Les résultats scolaires. ☐
- 6- La spécialité rattachée au diplôme. ☐
- 7- Les expériences de travail liées au champ d'études. ☐
- 8- Les expériences de travail non liées au champ d'études. ☐
- 9- Les activités complémentaires par rapport au travail (c'est-à-dire les sports, les activités sociales, les loisirs). ☐
- 10- La performance à l'entrevue. ☐
- 11- L'habileté à communiquer oralement. ☐
- 12- L'habileté à communiquer par écrit. ☐
- 13- Les connaissances générales sur l'entreprise. ☐
- 14- La polyvalence des candidates et candidats. ☐
- 15- Les habiletés relationnelles. ☐
- 16- La personnalité des candidates et candidats. ☐
- 17- Les connaissances générales sur le secteur d'activité de l'entreprise. ☐

**Q18** À quelle fréquence supervisez-vous le travail des titulaires d'un diplôme dans ce champ d'études? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Fréquence très élevée (tous les jours ou une fois la semaine).
- 2- Fréquence plutôt élevée (toutes les deux semaines ou chaque mois).
- 3- Fréquence plutôt faible (occasionnellement, tous les six mois).
- 4- Fréquence très faible (peu ou pas de supervision directe).

**Q19** Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise? (Encercler le numéro correspondant à votre réponse.)

- 1- Président-directeur général ou présidente-directrice générale.
- 2- Directeur général ou directrice générale.
- 3- Directeur ou directrice des ressources humaines.
- 4- Employé ou employée aux ressources humaines.
- 5- Chef d'équipe.
- 6- Directeur ou directrice ou chef de service
- 7- Autre. Préciser : \_\_\_\_\_

**Merci de votre collaboration.**

VEUILLEZ RETOURNER LE QUESTIONNAIRE  
DANS L'ENVELOPPE-RÉPONSE PRÉ-AFFRANCHIE CI-JOINTE.

(Écrire lisiblement.)

(Écrire lisiblement.)

[illegible]

Éducation  
Québec





[www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm](http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm)