



Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Sommaire des recruteurs

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Table des matières

Remerciements	3
Sommaire	4
Principaux résultats.....	4
Recrutement en 2012-2013.....	6
Offres d'emploi par employeur.....	6
Recrutement par secteur.....	6
Examen des secteurs dominants	7
Recrutement par région	8
Recrutement par taille de l'entreprise	8
Profils des candidats.....	9
Compétences souhaitables	9
Exigences relatives à la candidature	10
Outils de sélection	11
Critères de présélection.....	11
Taux d'acceptation	12
Taux d'acceptation par secteur	12
Postes vacants	13
Refus des offres	14
Salaires et avantages sociaux	15
Prime à la signature.....	17
Remboursement des frais de réinstallation.....	17
Apprentissage en cours d'emploi 2012-2013	19
Taux de rémunération intégrés au travail.....	19
Prévisions – Recrutement sur le campus en 2014.....	21
Attentes en matière d'embauche par région.....	21
Salaires en 2014.....	21
Recrutement sur le campus – Données de référence.....	23
Écoles ciblées – Recrutement des diplômés	23
Activités de positionnement.....	23
Efficacité des activités de positionnement	24
Durée du cycle	25

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Entrevues	26
Maintien en fonction	27
Modèle de recrutement	28
Dotation.....	29
Technologie	29
Coût par embauche	30
Conclusion	31

Remerciements

L'Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs (ACSEE) produit le Rapport de l'enquête de référence sur le recrutement sur le campus (ou un document similaire) depuis 2007. Entre 2008 et 2011, nous avons confié la production du rapport à nos collègues de la National Association of Colleges and Employers (NACE), située à Bethlehem en Pennsylvanie. Cependant, en 2012, le rapport a été rédigé par le personnel et les membres de l'ACSEE à partir du modèle élaboré par la NACE.

Cette année, nous avons embauché un **Adjoint à la recherche, Matthew Lam**, pour renouveler notre correspondance, recueillir les données et prendre en main la rédaction de ce rapport.

Il y a eu un autre changement cette année; l'introduction des **rapports sommaires pour les recruteurs, les éducateurs et les étudiants**.

Premièrement, j'aimerais faire part de mon appréciation aux membres du groupe de travail sur l'enquête de référence sur le recrutement sur le campus qui ont effectué l'examen de l'enquête et assuré le soutien rédactionnel :

- Jennifer Browne, Université Memorial de Terre-Neuve
- Frances Humphries, Université Sir Wilfrid Laurier
- Stephe Novalski, KPMG
- Susan Forseille, Université Thompson Rivers

J'aimerais également remercier l'Université Memorial de Terre-Neuve pour sa généreuse contribution sans laquelle la production du présent rapport n'aurait pas été possible.



Paul D. Smith
Directeur exécutif
ACSEE

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Sommaire

Le rapport de l'enquête de référence sur le recrutement sur le campus de l'ACSEE – 2013 est une compilation de données sur les pratiques de recrutement des nouveaux diplômés adoptées par les employeurs du Canada. Le rapport de l'enquête présente en détail le niveau de recrutement des étudiants dans un poste à temps plein et dans un programme d'alternance travail-études ou de stage dans chaque région du Canada au cours de 2012-2013, ainsi que le salaire moyen versé aux nouveaux diplômés à leur entrée sur le marché du travail. L'enquête permet également d'évaluer le niveau d'embauche et la variation prévue du niveau de rémunération pour la campagne de recrutement 2013-2014. Enfin, elle établit un certain nombre de données de référence sur les pratiques de recrutement, notamment les activités de positionnement menées par les employeurs canadiens pour se faire connaître des nouveaux diplômés et attirer d'éventuels employés, ainsi que le coût estimatif par embauche que les employeurs doivent déboursier pour doter les postes offerts à ces nouveaux diplômés.

L'enquête a été menée en ligne du 25 juin au 31 juillet 2013; elle était ouverte sur invitation à des employeurs de toutes les régions du Canada. Au total, 920 employeurs ont répondu à l'enquête.

Le présent sommaire des recruteurs contient les données les plus importantes et les plus intéressantes recueillies cette année. Il se veut un document de référence plus facile à utiliser. Les personnes intéressées à obtenir une analyse plus détaillée du recrutement sur l'environnement du campus peuvent visiter le site Web de l'ACSEE pour consulter le rapport intégral ou en demander un exemplaire à l'adresse suivante :

Pauls@ACSEE.com.

Principaux résultats

Voici les principaux résultats présentés dans le corps du rapport :

- **Offres d'emploi par répondant** : Le nombre moyen d'offres par répondant en 2012-2013 est passé à 9, soit une baisse de 25 % par rapport à la moyenne de 12 enregistrée en 2011-2012, qui elle-même constitue une baisse par rapport à la moyenne de 16 en 2010-2011.
- **Taille des secteurs d'emploi** : Voici les secteurs d'emploi au Canada, en ordre descendant :
 - o Secteur des services
 - o Banques et finance
 - o Secteur public
 - o Commerce de détail
 - o Extraction des ressources
 - o Télécommunications
 - o Arts/divertissement/loisirs
- **Pourcentage d'embauche par région** : L'Ontario demeure la région dominante dans le recrutement des nouveaux diplômés avec 36 % du recrutement, suivi des Prairies avec un peu plus de 20 %.
- **Compétences jugées les plus utiles chez les candidats par les employeurs** : Encore une fois, les compétences jugées utiles par les employeurs dans ce rapport demeurent cohérentes.
 - o Aptitudes en communication (orale)
 - o Esprit d'équipe (travaille bien avec les autres)

- Capacité d'analyse
- Solide éthique de travail
- Capacité à résoudre des problèmes

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

- **Critères de présélection jugés les plus utiles par les employeurs** : Les employeurs valorisent l'apprentissage en cours d'emploi (programme d'alternance travail-études, stage, apprentissage par le service) et participation aux activités parascolaires (clubs, sociétés, sports universitaires) plus que rendement scolaire.
- **Concurrence comme cause la plus fréquente de refus des offres** : Les candidats recherchés par plusieurs employeurs, mais qui ne peuvent accepter qu'un seul emploi, représentent le plus grand nombre de postes vacants (deux postes par employeur). Il y avait un grand nombre de postes vacants dans les services de santé, gestion générale et génie.
- **Salaires des niveaux diplômés universitaires** : Le salaire moyen pour les nouveaux diplômés universitaires recrutés au Canada en 2013 commençait à 52 793 \$, une hausse par rapport au salaire moyen de 51 014 \$ en 2012.
- **Prime à la signature** : Le pourcentage des employeurs qui offrent la prime à la signature est passé de 5,9 % des employeurs l'année dernière à 9,7 % cette année.
- **Taux d'acceptation des offres d'emploi** : Le taux d'acceptation moyen pour les offres aux nouveaux diplômés recrutés était d'environ 83,63 %, semblable au taux d'acceptation global en 2012 et en 2011.
- **Nombre d'écoles ciblées pour le recrutement par les employeurs** : Voici le nombre moyen d'écoles où les employeurs ont recruté sur le campus au Canada en 2012-2013 :
 - o Nouveaux diplômés recrutés
 - Assistance à des salons de l'emploi ou des carrières : 2,51 écoles
 - Séances d'information organisées : 1,58 école
 - Offres d'emploi affichées : 4,65 écoles
 - o Embauches dans le cadre d'un programme d'apprentissage en cours d'emploi
 - Assistance à des salons de l'emploi ou des carrières : 1,78 école
 - Séances d'information : 1,29 école
 - Offres d'emploi affichées : 3,93 écoles
- **Tendances des activités de positionnement** : Le niveau des activités de positionnement en 2013-2014 devrait augmenter légèrement.
- **Activités de promotion les plus efficaces** : Les trois activités de promotion les plus efficaces évaluées par les employeurs ont été les : programmes de recommandations d'étudiants, séances d'information et sites Web d'affichage d'offres d'emploi.
- **Estimations du coût par embauche** : Le coût moyen par embauche pour la campagne de recrutement 2012-2013 était 9 791 \$, une baisse par rapport au coût de 13 236 \$ en 2012.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Recrutement en 2012-2013

Dans cette première section du sommaire des recruteurs, nous présenterons des renseignements sur les activités de recrutement qu'utilisent les employeurs canadiens pour trouver de nouveaux talents dans les collèges et universités en 2012-2013. Les données permettent de comparer l'activité entre les secteurs, les régions et dans certains cas, les employeurs individuels. Regroupées, les données de cette section donneront un aperçu global de la nature et du volume des activités de recrutement sur le campus liées à la cohorte de 2013.

Les recruteurs peuvent choisir de comparer leurs activités aux données présentées ici, ce qui leur donne une indication de la mesure dans laquelle leurs efforts correspondent à ceux de leurs collègues immédiats et ceux des collègues qui travaillent à une certaine distance, géographique ou sectorielle.

Offres d'emploi par employeur

Selon les données de l'enquête sur le recrutement sur le campus menée en 2013, le recrutement des nouveaux diplômés au Canada demeure précaire, car les effets de l'effondrement de 2008 se font encore sentir. Le nombre moyen d'offres par répondant en 2012-2013 est passé à 9, soit une baisse de 25 % par rapport à la moyenne de 12 en 2011-2012, qui elle-même constitue une baisse par rapport à la moyenne de 16 en 2010-2011. Toutefois, il convient de mentionner que le nombre de répondants a également grimpé, ce qui évoque la possibilité que le recul du nombre moyen d'offres puisse être lié au fait que de plus petites organisations participent à notre enquête.

TABLEAU 1 OFFRES PAR EMPLOYEUR

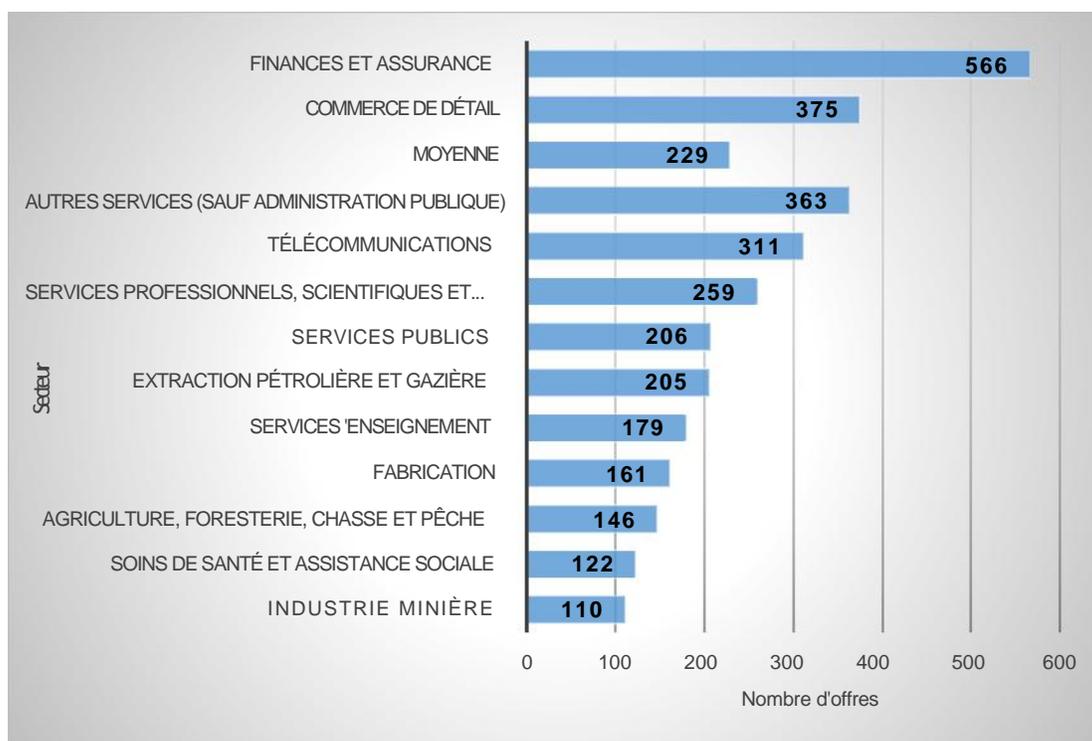
Nombre d'offres par employeur	Année d'enquête	Nombre de répondants
16	2010-2011	324
12	2011-2012	450
9	2012-2013	920

Recrutement par secteur

Dans cette section, les données présentées concernent la nature de l'embauche de nouveaux diplômés par secteur. Il y a un écart important entre les secteurs au Canada. Les secteurs les plus actifs embauchent 500 % plus que les secteurs les moins actifs. L'activité peut être affectée par un certain nombre de facteurs :

- Taille du secteur
- Taille des entreprises dans le secteur
- Vigueur de l'économie
- Vigueur du secteur dans l'économie

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



Le tableau 1 démontre l'activité relative des secteurs mesurée par le nombre d'offres des recruteurs

GRAPHIQUE 1 OFFRES PAR SECTEUR

Examen des secteurs dominants

Au Canada, le recrutement sur le campus se fait surtout par les employeurs qui représentent un nombre limité de secteurs de l'industrie qui sont également dominants dans l'ensemble de l'économie canadienne. Voici la liste des secteurs avec le nombre moyen d'offres d'emploi par employeur, et le pourcentage du total des offres d'emploi des répondants faites par le secteur.

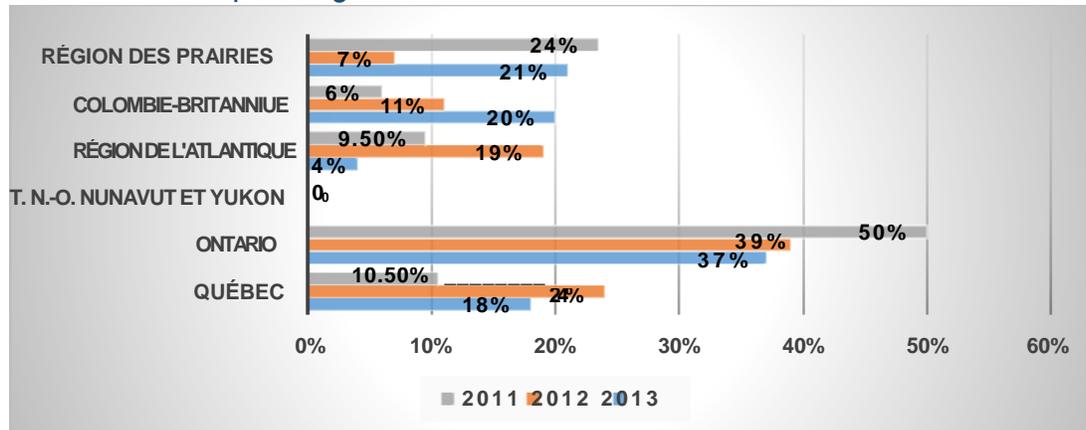
TABLEAU 2 SECTEURS DE RECRUTEMENT DOMINANTS

Secteur	Nombre moyen d'offres/employeur	% du total des offres
Service (Regroupe deux secteurs)	Autres services – 10 offres Serv. professionnels, scientifiques et techniques – 5 offres	20 %
Finances et assurance	24 offres	18 %
Secteur public (Regroupe trois secteurs)	Services d'enseignement – 10 offres Soins de santé/a. sociale – 7 offres Administration publique – 4 offres	12 %

Détail	8 offres	12 %
Extraction des ressources	Pétrole et gaz – 21 offres Industrie minière – 4 offres	11 %
Télécommunications	35	10 %

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Recrutement par région



En vue de créer des ensembles de données suffisamment importants pour permettre des comparaisons significatives dans l'ensemble des données régionales et d'une région à l'autre, nous avons regroupé les répondants par région.

GRAPHIQUE 2 POURCENTAGE DE NOUVEAUX DIPLÔMÉS EMBAUCHÉS PAR RÉGION

À noter :

- L'Ontario demeure la région la plus active dans le recrutement sur le campus.
- Le pourcentage des embauches en 2013 dans les Prairies est revenu à ce qui a été observé en 2011;
- Le pourcentage d'embauches en Colombie-Britannique a continué à augmenter par rapport aux années précédentes pour atteindre 20 % du total des embauches par région en 2013;
- Le pourcentage d'embauches dans la région de l'Atlantique a chuté à 4 % en 2013.

Recrutement par taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise est un autre indicateur important lié à la nature du recrutement sur le campus dans ce pays. Les plus gros employeurs ont plus de postes à offrir, ce qui n'a rien d'étonnant.

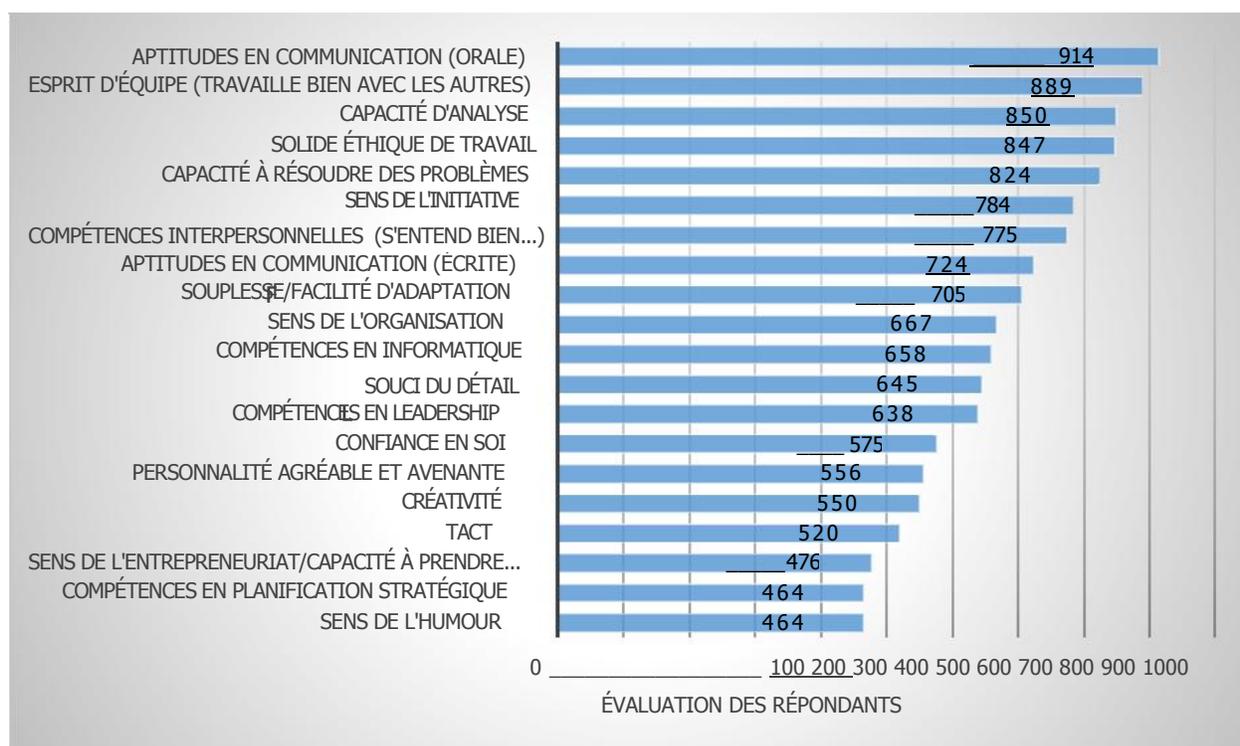
Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

À noter :

- Ce ne sont pas les plus gros employeurs (7 501 employés et plus) qui offrent le plus d'emplois par entreprise, mais le deuxième plus gros (5 001 à 7 500 employés).

Profils des candidats

Qu'est-ce que les recruteurs recherchent chez les nouveaux diplômés? Cette section examine les outils et les techniques qu'utilisent les employeurs lorsqu'ils recrutent et sélectionnent des candidats.



Ces données seront précieuses pour les employeurs qui recherchent des pratiques exemplaires parce qu'elles leur donnent une idée de la façon dont le recrutement est effectué sur le campus.

GRAPHIQUE 4 COMPÉTENCES SOUHAITABLES DEMANDÉES PAR LES EMPLOYEURS

Compétences souhaitables

On a remis aux répondants une liste de 20 compétences et qualités et on leur a demandé d'indiquer pour chacun une cote de 1 à 5 : 1 étant une compétence/qualité extrêmement importante pour l'employeur et 5, une compétence/qualité très peu importante. Le graphique 4 illustre l'importance relative de ces compétences et qualités selon la note globale qu'elles ont

obtenue.

Nous avons comparé les réponses de 2013 à celles de 2012 et de 2011. Le tableau 3 présente les résultats. Nous avons comparé les cinq compétences les plus recherchées, de même que les cinq compétences les moins recherchées et nous avons constaté que celles-ci correspondent très bien, mais apparaissent dans un ordre différent.

TABLEAU 3 : LES CINQ COMPÉTENCES PARMIS LES PLUS RECHERCHÉES ET LES MOINS RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

	2011	2012	2013
1	Aptitudes en communication	Esprit d'équipe	Aptitudes en communication
2	Capacité d'analyse	Capacité à résoudre des	Esprit d'équipe

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

3	Solide éthique de travail	Aptitudes en communication	Capacité d'analyse
4	Esprit d'équipe	Capacité d'analyse	Solide éthique de travail
5	Capacité à résoudre des	Solide éthique de travail	Capacité à résoudre des
16	Sens de l'entrepreneuriat/capacité	Tact	Créativité
17	Confiance en soi	Sens de l'entrepreneuriat/capacité	Tact
18	Compétences en planification stratégique	Confiance en soi	Sens de l'entrepreneuriat/capacité à
19	Tact	Compétences en planification	Compétences en planification
20	Sens de l'humour	Sens de l'humour	Sens de l'humour

Cette cohérence nous permet de déduire les profils des candidats suivants :

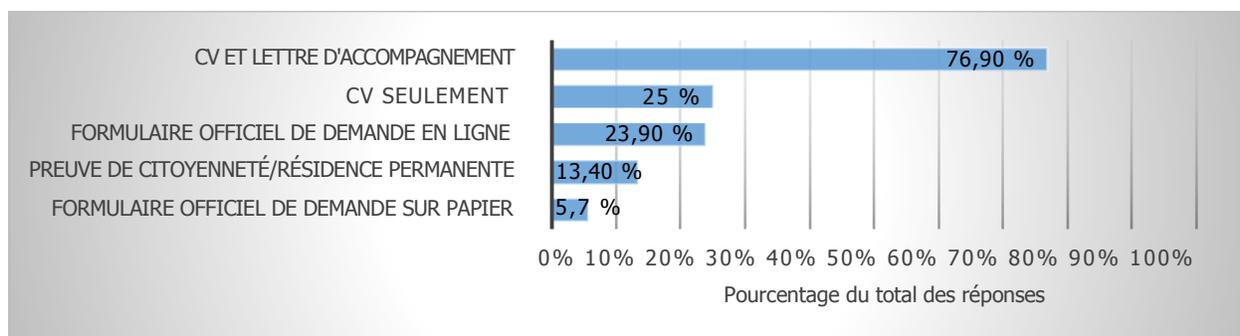
- Profil du candidat le plus recherché:

Travailleur acharné qui a l'esprit d'équipe et résout les problèmes par l'analyse et la communication.

- Profil du candidat le moins recherché :

Personne créative, amusante, qui possède une vue d'ensemble et n'a pas peur de prendre des risques.

Ces profils révèlent également la vraie nature des postes de niveau d'entrée dans les grandes entreprises. Les nouveaux diplômés sont embauchés pour se joindre à une équipe, résoudre leurs propres problèmes et travailler dur. Ils ne sont pas embauchés pour s'engager dans une stratégie ou pour orienter l'entreprise dans une nouvelle direction.



Exigences relatives à la candidature

On a demandé aux répondants quels étaient leur processus de sélection et les documents qu'ils demandaient au candidat.

GRAPHIQUE 5 EXIGENCES RELATIVES À LA DEMANDE DU CANDIDAT

À noter :

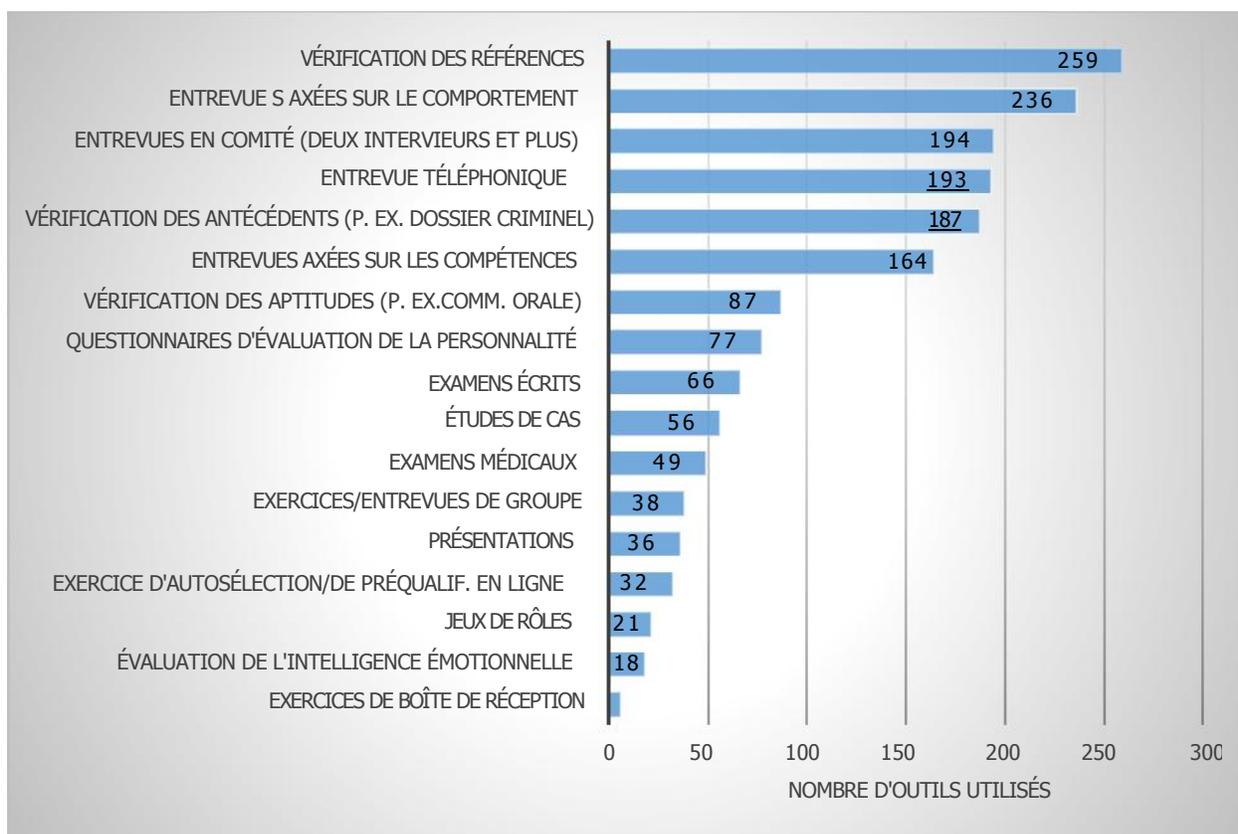
- La combinaison curriculum vitae traditionnel et lettre d'accompagnement demeure le profil

dominant comparativement au seul curriculum vitae, dans un rapport d'environ 3:1.

- Le pourcentage d'employeurs qui préfèrent la version papier officielle des formulaires de demande demeure faible, alors qu'il y a une préférence croissante pour la version en ligne.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

- L'internationalisation de la main-d'œuvre canadienne continue d'augmenter depuis l'année dernière (10 %) avec près de 14 % des employeurs qui demandent une preuve de citoyenneté ou de résidence permanente.



Outils de sélection

On a présenté aux répondants un ensemble complet d'outils utilisés pour le recrutement et la sélection et on leur a demandé d'indiquer ceux qu'ils ont utilisés.

GRAPHIQUE 6 RECRUTEMENT ET OUTILS DE SÉLECTION

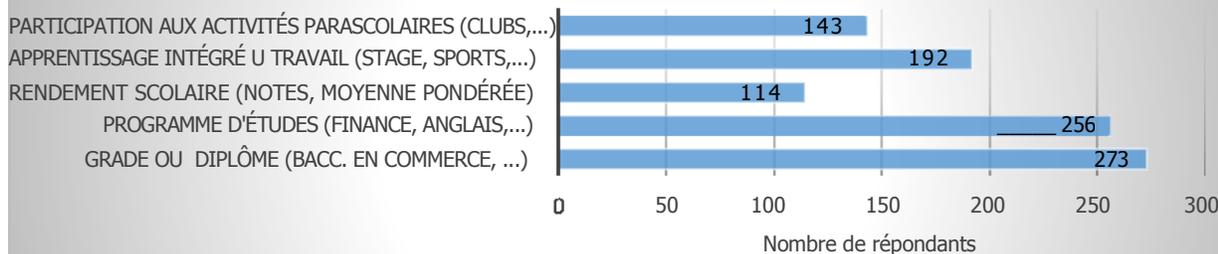
À noter :

- Les divers types d'entrevue, les vérifications des références et des antécédents demeurent très répandus.
- Les activités plus intensives, comme les jeux de rôles et les exercices de boîte de réception, demeurent marginales.

Critères de présélection

L'application des outils de sélection et de recrutement peut être précédée par l'établissement des critères de présélection, soit l'évaluation des éléments liés au profil de l'étudiant postulant.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



des recruteurs

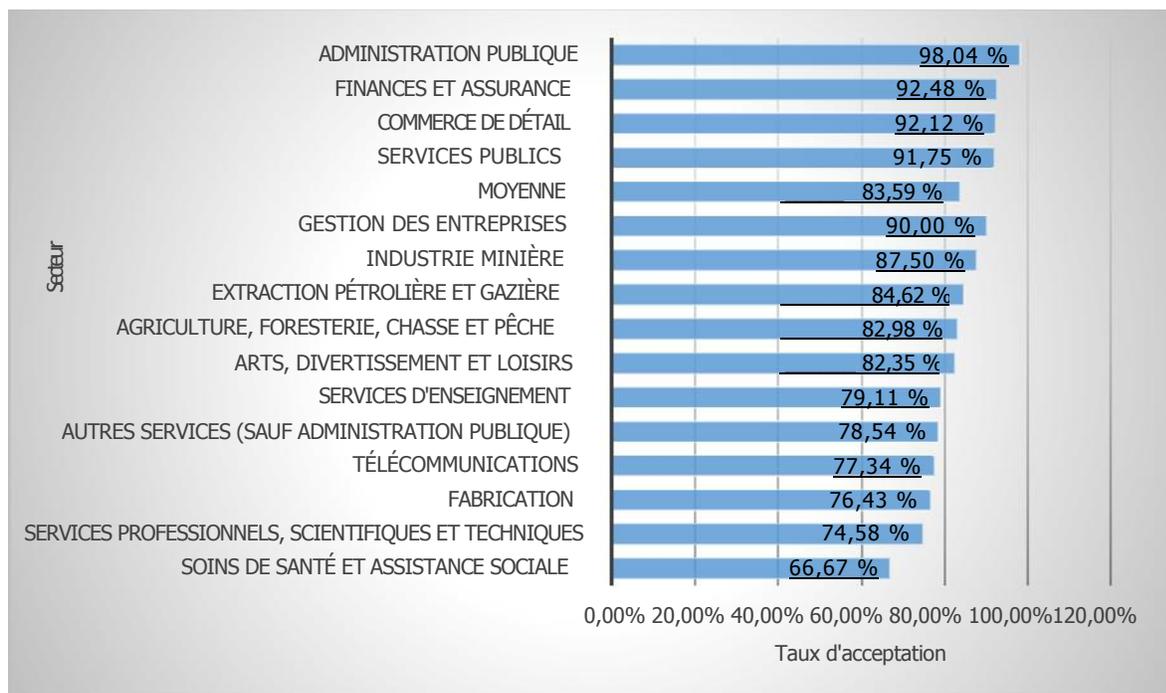
GRAPHIQUE 7 CRITÈRES DE PRÉSÉLECTION

À noter

- L'apprentissage en cours d'emploi est un précieux atout.
- Les répondants attachent une importance bien plus grande à la participation aux activités parascolaires qu'au rendement scolaire, une tendance qui a été observée dans le rapport de l'année dernière.

Taux d'acceptation

Suivre le taux d'acceptation des offres par les candidats donne une perspective sur ce qui se passe dans une industrie et parfois dans l'économie. De nombreux facteurs ont une incidence sur les taux d'acceptation, soit la concurrence, la région géographique, la réputation de l'industrie et les attitudes des candidats.



GRAPHIQUE 8 TAUX D'ACCEPTATION PAR SECTEUR

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Taux d'acceptation par secteur

Le suivi des offres d'emploi a fourni une partie importante des données sur le recrutement relatives aux débouchés pour la cohorte de 2013. La réponse des diplômés aux offres constitue l'autre partie essentielle.

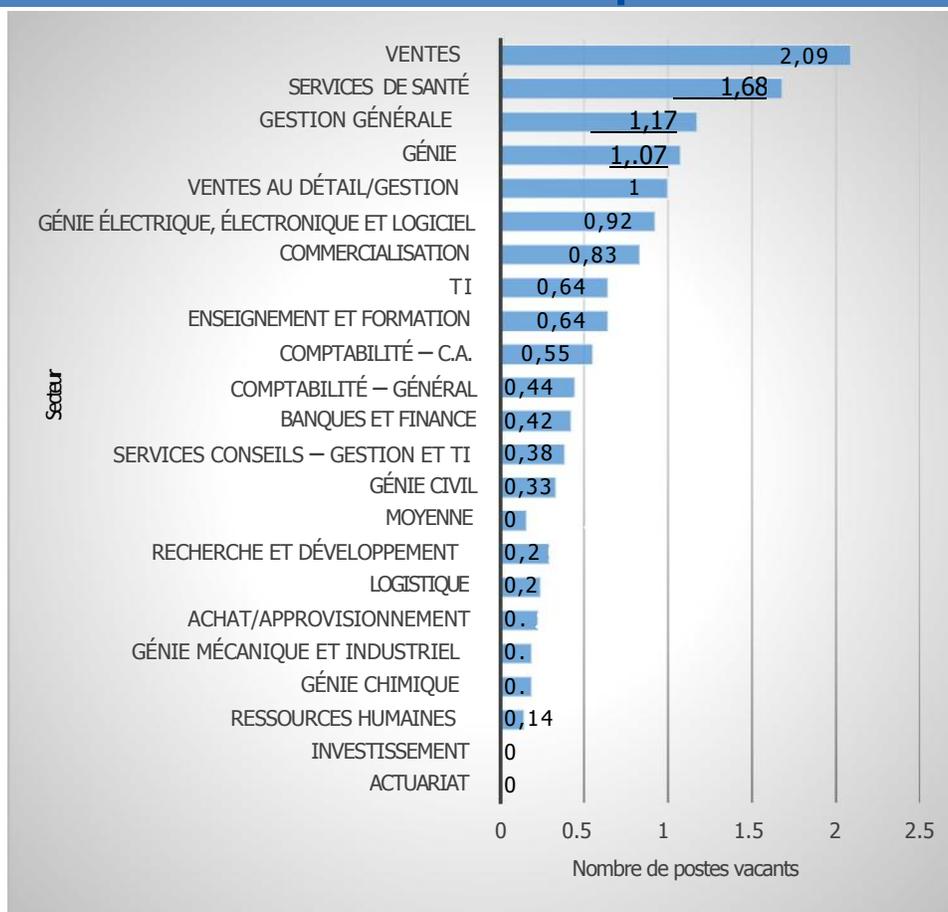
Le taux d'acceptation des offres par les candidats donne perspective sur ce qui se passe dans une industrie et dans une économie. De nombreux facteurs ont une incidence sur les taux d'acceptation :

- Concurrence : plusieurs offres au même candidat (réel ou prévu). Un candidat qui reçoit plusieurs offres ne peut en accepter qu'une, ce qui signifie que les autres employeurs doivent être déçus. Comme les employeurs ciblent un moins grand nombre de campus et de programmes, il est à prévoir que ce facteur exerce davantage son influence.
- Région géographique : où se trouve le lieu de travail? Est-ce que les candidats déménageront?
- Salaire : est-ce que les employeurs du secteur offrent un salaire et des avantages sociaux concurrentiels?
- Attitudes des candidats : est-ce que la réputation du secteur s'accorde aux valeurs du candidat?

À noter :

- Le taux d'acceptation global des emplois offerts à la cohorte de 2013 était 83,63 %, pratiquement le même depuis trois ans (2012 = 83,8 % et 2011 = 81,3 %).
- Voir le tableau 4 pour les tendances des taux de 2013.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



des recruteurs

GRAPHIQUE 9 POSTES VACANTS PAR EMPLOYEUR

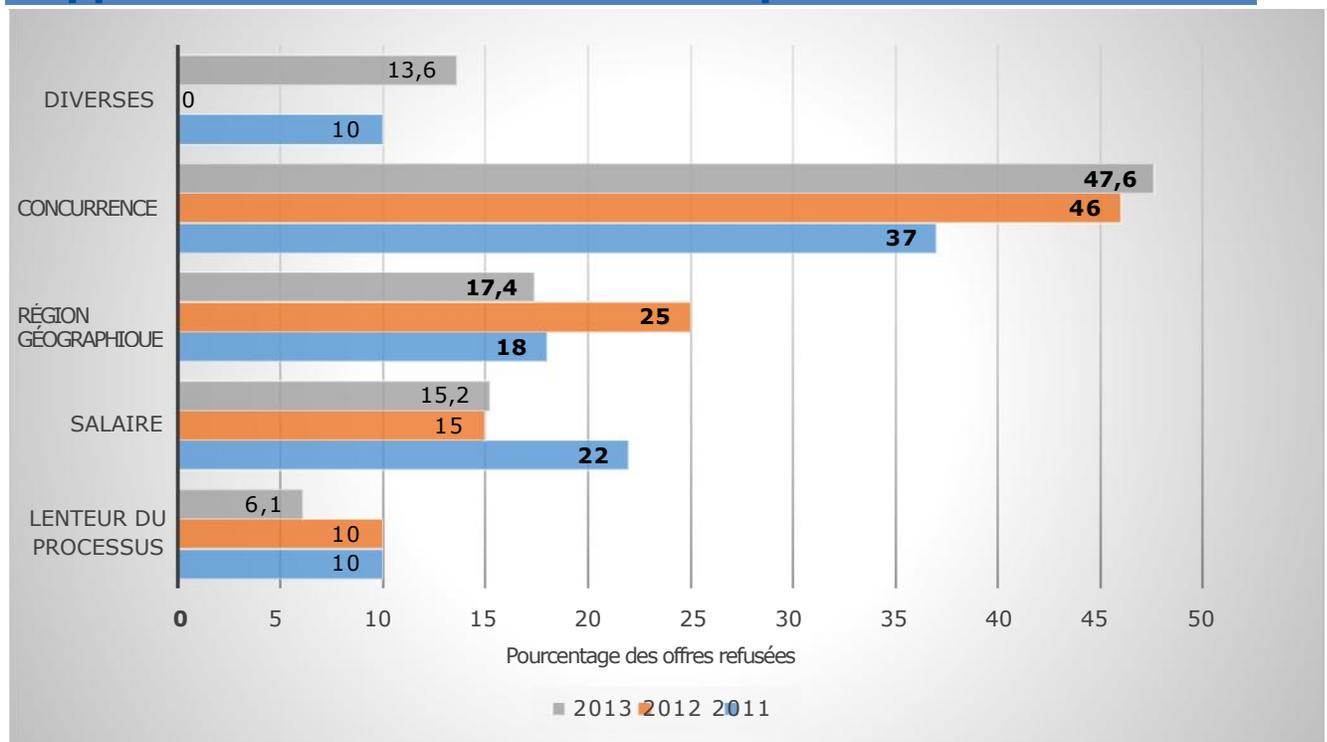
À noter :

- Les types de poste qui comptent le plus grand nombre de postes vacants sont les suivants :
 - Génie électrique
 - Génie électronique et logiciel (technicien)
 - Génie
 - Gestion générale
 - Services de santé
 - Ventes au détail
 - Ventes (en général)

Refus des offres

On a présenté aux répondants un ensemble de raisons pour lesquelles un candidat refuse une offre. Le graphique 10 montre les plus souvent citées, où la catégorie « Diverses » comprend toutes les raisons absentes de la liste. Les candidats, qui sont recrutés par plusieurs employeurs, mais ne peuvent en choisir qu'un seul, représentent près de 50 % du refus des offres.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



des recruteurs

GRAPHIQUE 10 REFUS DES OFFRES PAR RAISON

À noter :

- La concurrence était la cause la plus fréquente de refus.
- Le salaire ne semble pas être la principale raison de refus.
- La lenteur du processus a eu une moins grande influence cette année.

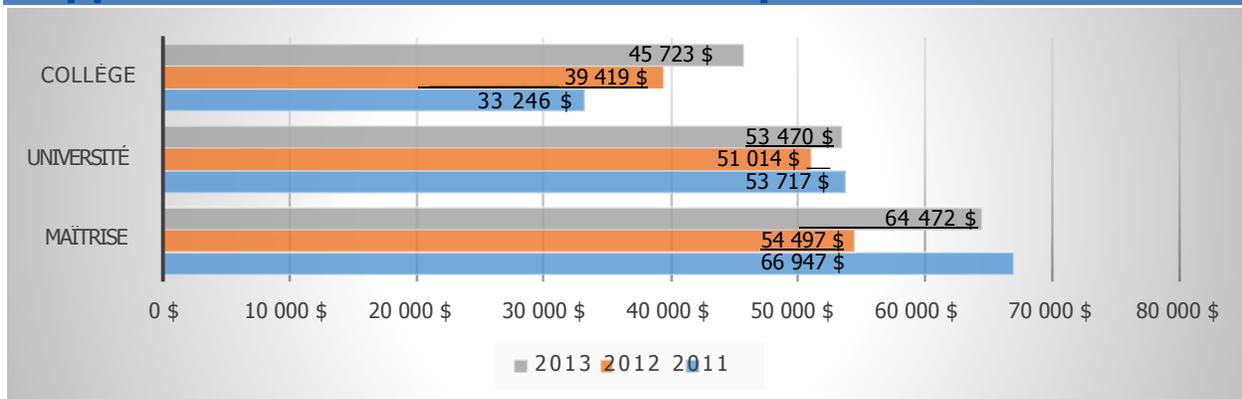
Salaires et avantages sociaux

Les facteurs qui déterminent le salaire offert aux nouveaux diplômés sont nombreux et complexes. Ils comprennent les facteurs suivants :

- Grade ou diplôme obtenu par l'éventuel employé
- Poste recherché
- Lieu du travail. Le salaire a une grande influence en cette matière. C'est une information que les gens demandent et un indicateur des conditions générales qui prévalent sur le marché du travail.

Le portrait global de l'échelle salariale d'embauche des diplômés des niveaux collégial et universitaire est illustré dans le graphique 11, qui montre le salaire moyen selon le diplôme obtenu. Il convient de souligner que le graphique ne montre pas les salaires au niveau du doctorat, car cette année, l'enquête n'a pas obtenu un nombre suffisant de réponses.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



des recruteurs

GRAPHIQUE 11 SALAIRES MOYENS AU DÉPART SELON LE DIPLÔME

À noter :

- Le salaire moyen pour les nouveaux diplômés universitaires recrutés au Canada en 2013 était de 53 470 \$, soit une augmentation par rapport au salaire moyen de 51 014 \$ enregistré en 2012, mais une baisse par rapport au salaire moyen de 53 717 \$ en 2011.
- Le salaire moyen au niveau de la maîtrise est passé de 54 947 \$ (chiffres faibles en raison de problèmes d'échantillonnage) en 2012 à 64 472 \$ cette année, un chiffre semblable au salaire moyen de 66 947 \$ en 2011.
- Le salaire des diplômés du collège a continué à augmenter : salaire moyen de 33 246 \$ en 2011, de 39 419 \$ en 2012 et enfin de 45 723 \$ cette année.

Les recruteurs qui désirent connaître le salaire moyen dans leur secteur peuvent trouver l'information au tableau 5.

TABLEAU 5 SALAIRES DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS PAR SECTEUR EN 2012-2013

Poste	Collège	Université	Maîtrise
Comptabilité – C.A.	*	42 640 \$	*
Comptabilité – Général	39 500 \$	55 586 \$	64 750 \$
Actuariat	*	52 000 \$	*
Banques et finance	*	55 000 \$	74 666 \$
Génie chimique	49 300 \$	60 304 \$	*
Génie civil	50 820 \$	59 333 \$	67 416 \$
Services conseils – Gestion et TI	*	55 375 \$	61 333 \$
Enseignement et formation	*	40 000 \$	*
Génie électrique, électronique et logiciel (technicien)	47 621 \$	60 557 \$	64 571 \$
Génie	54 391 \$	55 969 \$	65 950 \$
Gestion générale	51 333 \$	54 618 \$	64 625 \$
Services de santé	35 000 \$	56 333 \$	*
Ressources humaines	41 666 \$	51 191 \$	53 666 \$
Génie mécanique et industriel	48 850 \$	60 034 \$	*

Investissement	*	56 000 \$	*
TI	43 500 \$	56 620 \$	*
Logistique	*	49 913 \$	*
Commercialisation	40 000 \$	56 000 \$	*

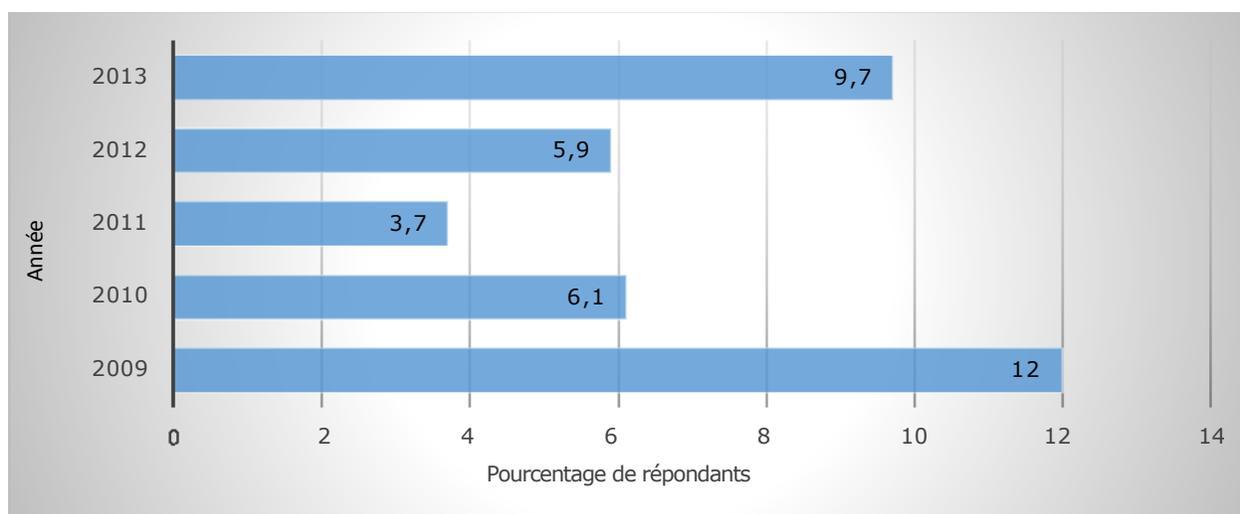
Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Achat/approvisionnement	*	54 000 \$	*
Recherche et développement	*	43 333 \$	*
Ventes au détail/gestion	*	43 500 \$	*
Ventes	40 000 \$	43 444 \$	*

*Données insuffisantes (moins de deux réponses)

Prime à la signature

Lorsque le salaire de départ ne suffit pas à attirer les candidats, les employeurs peuvent offrir une prime à la signature. La prime à la signature est largement répandue aux États-Unis,



surtout pour attirer les candidats qui ont un diplôme technique (ingénieurs, informaticiens).

GRAPHIQUE 12 POURCENTAGE DE L'OFFRE D'UNE PRIME À LA SIGNATURE

Nous avons demandé aux répondants s'ils avaient utilisé la prime à la signature dans le recrutement des étudiants canadiens.

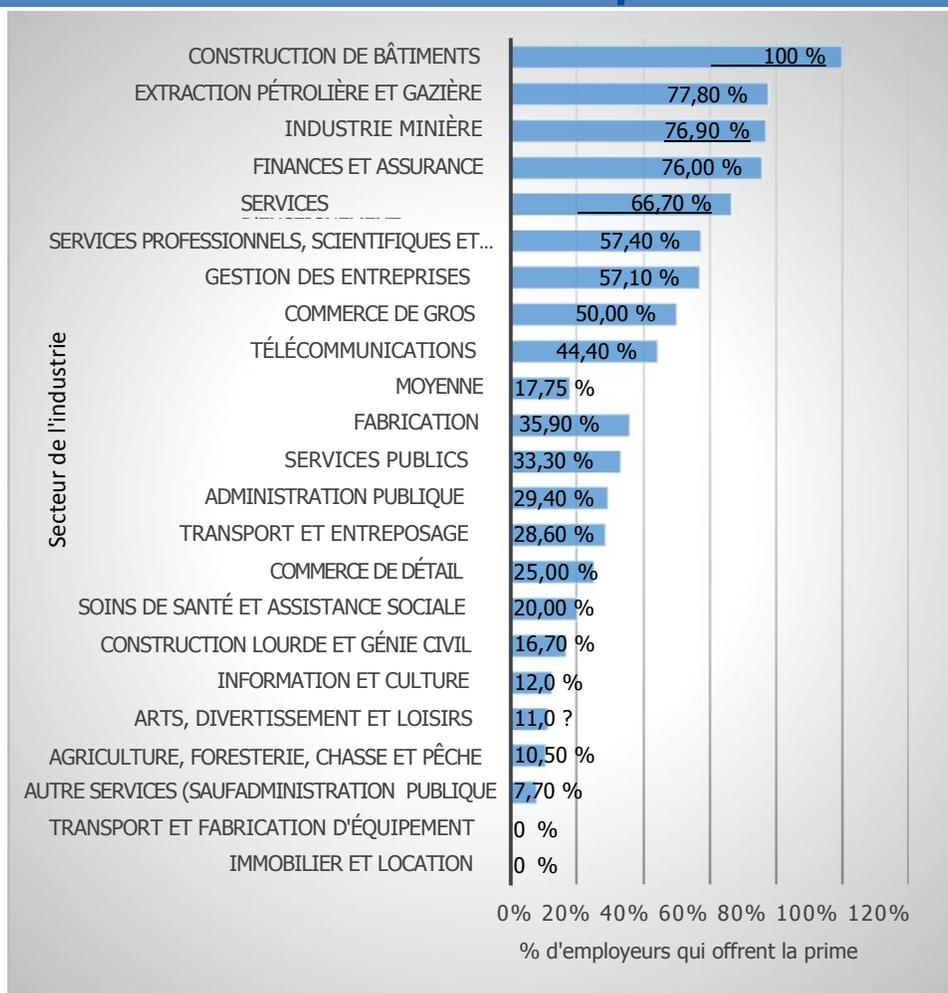
À noter

- Bien que l'utilisation de la prime à la signature dans le recrutement sur le campus au Canada soit minime, elle augmente.
- Après avoir atteint un creux de 3,7 % en 2011, l'utilisation a augmenté à 9,7 % cette année.
- Le taux d'utilisation demeure plus faible que celui de 2009.

Remboursement des frais de réinstallation

Les employeurs canadiens sont beaucoup plus enclins à offrir une prime de déménagement qu'une prime à la signature comme mesure incitative, mais tout comme avec la prime de signature, le pourcentage d'employeurs qui offrent cette prime demeure plus faible qu'il ne l'était en 2008-09. Toutefois, l'année dernière le pourcentage d'employeurs offrant le remboursement des frais de réinstallation a augmenté à 40 %, bien que cette augmentation n'ait pas été uniforme dans tous les secteurs. La fréquence relative du recours à cette mesure incitative selon le secteur de l'industrie est présentée en détail dans le graphique 13.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire



des recruteurs

GRAPHIQUE 13 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE RÉINSTALLATION OFFERTS PAR SECTEUR

À noter :

- L'industrie minière et l'extraction pétrolière et gazière sont beaucoup plus susceptibles d'offrir à leurs recrues le remboursement des frais de réinstallation.
- Les employeurs des secteurs information et culture et commerce de détail sont considérablement moins susceptibles de l'offrir.
- Le taux moyen de remboursement des frais de réinstallation par secteur est 17,7 %

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Apprentissage en cours d'emploi 2012-2013

Le dernier élément de l'analyse du marché effectuée lors de la campagne de recrutement de 2012-2013 est l'embauche d'étudiants dans le cadre de programmes d'apprentissage en cours d'emploi (stage, programme d'alternance travail-études, emplois d'été pour étudiants).

Le tableau 6 donne l'information sur le nombre d'offres des employeurs aux candidats qui ont l'expérience de l'apprentissage en cours d'emploi. Les employeurs montrent une nette préférence pour les **anciens stagiaires, les anciens du programme d'alternance travail-études et les anciens employés durant l'été**. Ces trois groupes représentent plus de 90 % du total des offres faites à ces types de candidats et les trois groupes comptent pour environ 30 % de la distribution.

TABLEAU 6 OFFRES AUX CANDIDATS AVEC EXPÉRIENCE EN COURS D'EMPLOI

	Moyenne	Somme	Nombre de Répondants
Ancien stagiaire	1,45	380	262
Anciens du programme d'alternance travail-études	1,32	335	254
Anciens employés durant l'été	1,31	314	240
Anciens bénévoles	0,29	61	214
Anciens employés de l'entreprise	0,22	49	226

Taux de rémunération intégrés au travail

Le taux horaire moyen des stagiaires et des étudiants inscrits à un programme universitaire en 2012-2013 était de 20,00 \$, soit une augmentation de 7 % par rapport au taux moyen de l'année dernière (18,61 \$). En outre, à l'exception des postes en recherche et développement et ventes au détail/gestion, les taux horaires sont assez uniformes d'un poste à l'autre pour un même diplôme.

TABLEAU 7 TAUX HORAIRES DES STAGIAIRES ET DES ÉTUDIANTS PAR POSTE EN 2012-2013

Type d'emploi	Collège	Université	Maîtrise
Comptabilité – C.A.	15,88 \$	21,40 \$	*
Comptabilité – Général	*	22,97 \$	*
Actuariat	*	23,83 \$	*
Banques et finance	*	21,13 \$	*
Génie chimique	*	23,42 \$	*
Génie civil	18,00 \$	22,38 \$	*
Services conseils – Gestion et TI	*	21,29 \$	37,00 \$
Enseignement et formation	*	*	*
Génie électrique, électronique et logiciel (technicien)	19,25 \$	21,70 \$	*
Génie	17,39 \$	20,51 \$	*
Gestion générale	*	22,20 \$	*
Services de santé	*	17,33 \$	*
Ressources humaines	19,63 \$	22,45 \$	*

Génie mécanique et industriel	17,33 \$	22,69 \$	*
Investissement	*	18,50 \$	*

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

TI	17,45 \$	23,30 \$	*
Logistique	*	14,67 \$	*
Commercialisation	14,33 \$	17,80 \$	*
Achat/approvisionnement	*	*	*
Recherche et développement	*	13,77 \$	*
Ventes au détail/gestion	*	12,50 \$	*
Ventes	12,75 \$	16,14 \$	*

À noter :

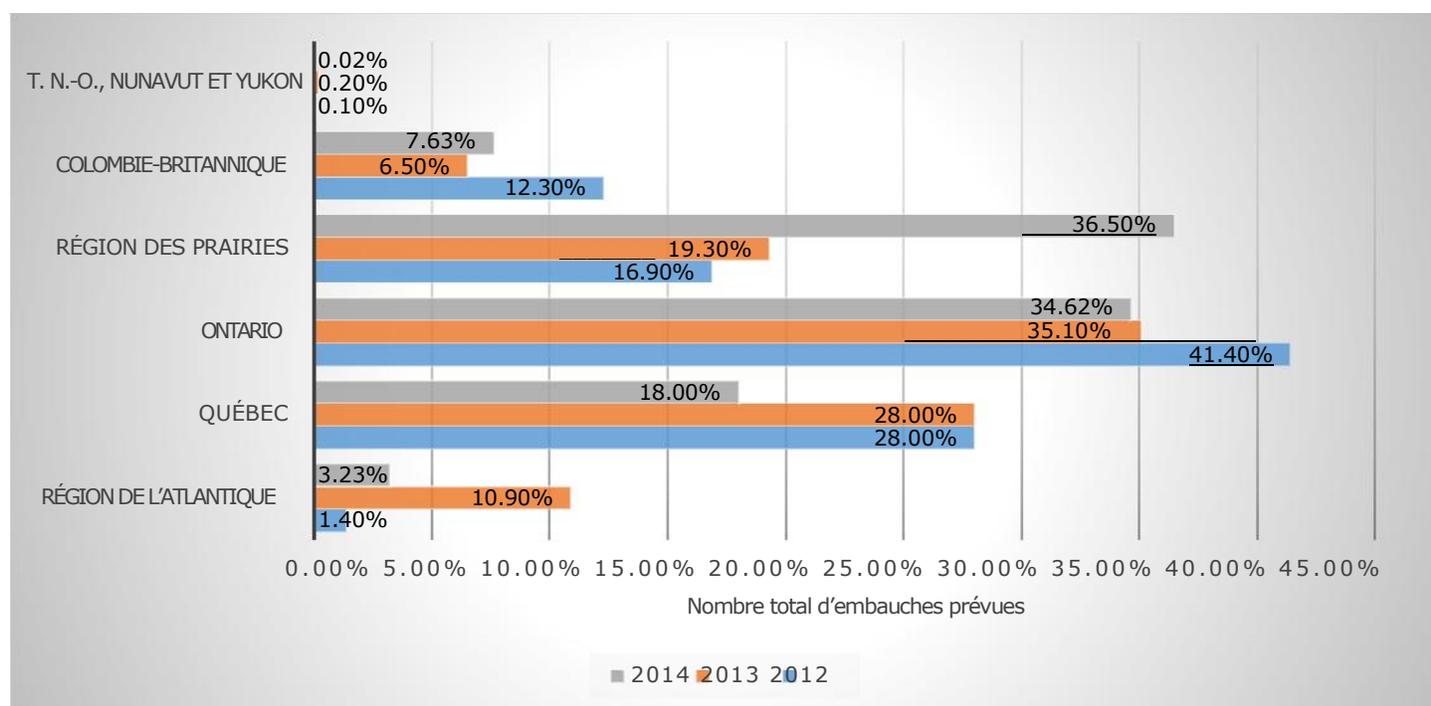
- Le plus faible taux horaire était de 12,50 % pour les postes en ventes au détail/gestion pour les diplômés universitaires.
- Le taux horaire le plus élevé allait jusqu'à 37 \$ pour un diplômé de maîtrise dans les postes en TI et en services-conseils.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Prévisions – Recrutement sur le campus en 2014

En vue de faciliter la planification de l'année qui vient, on a demandé aux répondants quelles étaient leurs activités prévues pour la cohorte de 2014, en accordant une attention particulière aux éléments suivants :

- Nombre d'embauches par région
- Nombre d'embauches pour chaque emploi
- Salaires moyens prévus pour chaque type d'emploi



Attentes en matière d'embauche par région

La distribution des embauches prévues en 2014 est comparée aux taux d'embauches réels de 2012 et de 2013 (graphique 14). Il y a de grandes différences dans les embauches prévues dans plusieurs régions, avec des attentes élevées relatives au recrutement dans la région des Prairies, alors que des diminutions sont prévues au Québec et dans la région de l'Atlantique.

GRAPHIQUE 14 EMBAUCHES PRÉVUES PAR RÉGION

Salaires en 2014

Rien n'indique qu'il y aura une hausse substantielle des salaires de départ pour les nouveaux diplômés embauchés en 2014. Les salaires devraient demeurer les plus élevés dans le secteur du génie; les trois types d'emploi les mieux rémunérés en 2013 devraient également être les mieux rémunérés en 2014 (**génie chimique, génie électrique, électronique et logiciel**)

[ingénieur et technicien] et génie mécanique et industriel). Le tableau 8 présente les salaires prévus par type d'emploi.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

TABLEAU 8 SALAIRES DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS (PAR TYPE D'EMPLOI) PRÉVUS EN 2014

Type d'emploi	Collège	Université	Maîtrise
Comptabilité – C.A.	*	\$48,250	\$53,000
Comptabilité – Général	*	\$51,368	*
Actuariat	*	\$57,500	*
Banques et finance	*	\$46,000	*
Génie chimique	\$40,500	\$64,555	*
Génie civil	*	\$53,928	*
Services conseils – Gestion et TI	*	\$53,833	*
Enseignement et formation	*	*	*
Génie électrique, électronique et logiciel (technicien)	\$50,416	\$64,928	*
Génie	*	\$60,466	\$73,500
Gestion générale	\$47,500	\$49,444	*
Services de santé	\$39,500	\$60,000	*
Ressources humaines	\$47,000	\$56,000	*
Génie mécanique et industriel	\$60,000	\$67,020	*
Investissement	*	*	*
TI	\$42,875	\$55,000	*
Logistique	*	*	*
Commercialisation	*	\$49,571	*
Achat/approvisionnement	*	\$57,000	*
Recherche et développement	*	*	*
Ventes au détail/gestion	*	\$43,000	*
Ventes	\$38,750	\$44,800	*

À noter :

- Dans l'ensemble, les salaires moyens pour les diplômés universitaires devraient passer de 52 807 \$ à 54 592 \$, soit une augmentation de 3 %.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Recrutement sur le campus – Données de référence

Le troisième grand objectif de l'enquête est d'établir des données de référence pour le recrutement sur le campus par les employeurs canadiens. À cette fin, nous avons recueilli des données supplémentaires sur le nombre d'écoles ciblées par les employeurs qui recrutent, notamment les données suivantes :

- Nombre de salons de l'emploi ou des carrières auxquels ils ont participé
- Séances d'information organisées
- Nombre de campus où les emplois sont affichés
- Estimation du coût global par embauche pour ajouter un nouveau diplômé à l'effectif

Écoles ciblées – Recrutement des diplômés

Les employeurs recrutent par différents moyens dans la multitude d'écoles avec lesquelles ils entretiennent des relations. En 2012-2013, les employeurs ont recruté les diplômés sur le campus par les moyens suivants :

- Assistance à des salons de l'emploi ou des carrières dans une moyenne de 2,51 écoles
- Organisation de séances d'information dans une moyenne de 1,58 école
- Offres d'emploi affichées dans une moyenne de 4.65 écoles.

Le nombre d'écoles que cible l'employeur dépend dans une grande mesure de sa taille; les plus gros employeurs ont des liens avec un plus grand nombre de campus. Le tableau 9 montre cette tendance.

TABLEAU 9 ÉCOLES CIBLÉES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Écoles ciblées : nouveaux diplômés

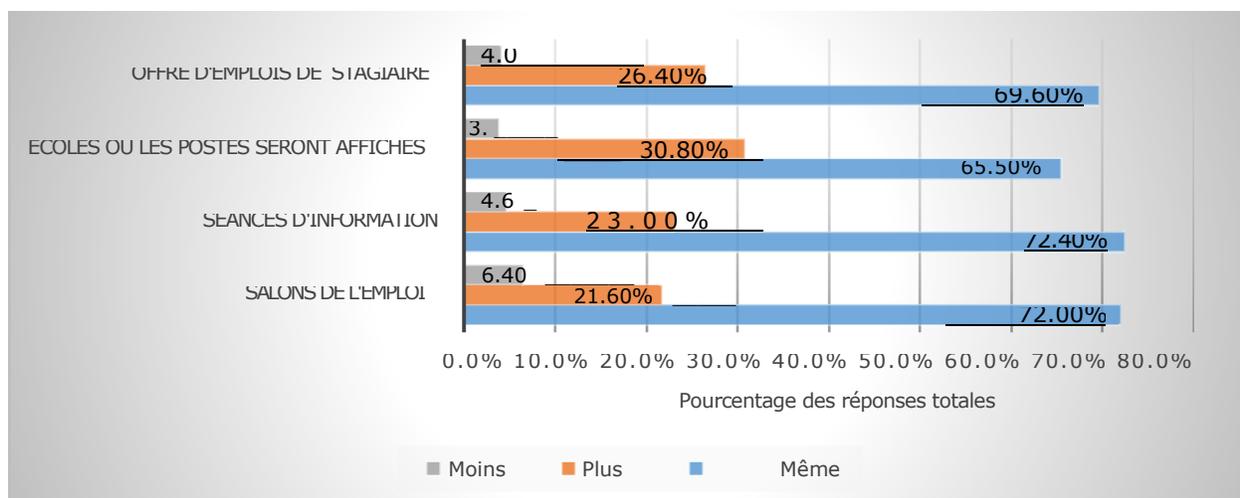
Nombre d'employés	MOYENNE			Nombre de répondants
	Assister à des salons de l'emploi/des carrières	Organiser des séances d'information	Afficher des emplois	
0-20	0.62	0.42	2.25	104
21-50	0.94	0.41	4.02	63
51-100	1.23	0.59	2.86	56
101-200	1.84	1.24	2.91	58
201-500	2.22	1.34	5.26	77
501-750	3.51	0.54	2.66	35
751-1000	2.26	1.00	4.89	19
1001-2000	4.49	2.16	5.47	49
2001-5000	3.65	2.44	4.98	52
5001-7500	8.75	4.20	16.55	20
7501+	5.45	6.76	10.01	40

Activités de positionnement

Les activités de positionnement des employeurs

23 devraient augmenter en 2014. Plus de 25 % des

répondants ont l'intention d'accroître leurs activités dans l'ensemble, alors que moins de 5 % ont l'intention de les réduire. C'est une indication positive de croissance dans notre secteur et un retour à un environnement de campus plus dynamique.



Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

GRAPHIQUE 15 CHANGEMENT DANS LES ACTIVITÉS DE POSITIONNEMENT

Efficacité des activités de positionnement

On a demandé aux répondants quelles étaient les activités de positionnement qu'ils utilisaient sur le campus et leur avis sur l'efficacité de celles-ci. Le tableau 10 compare l'évaluation des employeurs pour ces activités de 2011 à 2013.

TABLAU 10 – ACTIVITÉS DE POSITIONNEMENT : TAUX D'UTILISATION ET EFFICACITÉ

Activités de promotion	Utilisation			Efficacité		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Séances d'information	51.3%	43.7%	42.9%	92.4%	92.2%	90.4%
Salons de l'emploi/des carrières	55.1%	56.1%	57.9%	77.0%	80.1%	87.7%
Commandite aux associations étudiantes	24.8%	26.2%	17.6%	66.5%	73.7%	50.3%
Partenariats avec le centre des carrières	42.4%	39.0%	41.4%	78.1%	90.2%	84.6%
Partenariats avec les facultés	37.2%	37.0%	34.9%	83.2%	86.9%	89.6%
Participation en classe	21.2%	21.0%	21.8%	86.8%	85.0%	85.5%
Visites des lieux de travail pour les étudiants	28.7%	19.8%	25.7%	82.9%	82.5%	84.9%
Journaux étudiants	15.5%	12.6%	13.4%	45.2%	36.1%	52.6%
Revue du campus	16.4%	14.7%	13.6%	43.3%	50.0%	46.8%
Guides/annuaires étudiants	17.5%	18.0%	11.1%	48.0%	35.3%	59.1%
Réseaux sociaux en ligne (c.-à-d. Facebook)	37.1%	47.3%	45.6%	73.6%	73.9%	78.1%
Sites Web d'affichage des emplois	85.8%	82.9%	84.5%	91.7%	89.1%	89.8%

Programme de recommandation d'étudiant	33.3%	24.5%	32.3%	93.7%	80.9%	90.7%
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

À noter :

- Le taux de recours aux séances d'information continue à chuter (de 51,3 4 % en 2011 à 42,9 % actuellement).
- La commandite aux associations étudiantes a également diminué (de 26,2 % à 17,6 %).
- Les activités à fort contenu humain, comme la participation en classe et les visites des lieux de travail demeurent marginales.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

- Le recours aux journaux étudiants et aux revues du campus est demeuré relativement faible (en deçà de 22 %). Toutes les initiatives mentionnées peuvent être dispendieuses et ne produire qu'un faible rendement.

Une analyse plus approfondie de l'efficacité de chacune de ces activités est présentée au tableau 11. Fait intéressant, la plupart des répondants décrivent les outils à leur disposition comme « quelque peu efficaces » seulement, ce qui laisse croire qu'il y a largement place à l'amélioration dans ce domaine.

TABLEAU 11 – ACTIVITÉS DE POSITIONNEMENT : TAUX D'UTILISATION ET EFFICACITÉ

Activités de promotion	2013 – Efficacité			
	Très efficace	Quelque peu efficace	Pas très efficace	Pas du tout efficace
Séances d'information	38.60%	51.80%	6.00%	3.60%
Salons de l'emploi/des carrières	25.30%	62.40%	11.80%	1.20%
Commandite aux associations étudiantes	1.70%	48.60%	28.60%	5.70%
Partenariats avec le centre des carrières	33.10%	51.50%	13.40%	2.10%
Partenariats avec le centre des carrières	39.80%	49.80%	10.00%	0.50%
Participation en classe	37.10%	48.40%	12.90%	1.60%
Visites des lieux de travail pour les étudiants	30.80%	54.10%	12.30%	2.70%
Journaux étudiants	10.50%	42.10%	31.60%	15.80%
Revue du campus	6.50%	40.30%	42.90%	10.40%
Guides/annuaires étudiants	9.10%	50.00%	41.00%	0.00%
Réseaux sociaux en ligne (c.-à-d. Facebook)	25.80%	52.30%	19.20%	2.70%
Sites Web d'affichage des emplois	41.80%	48.00%	9.20%	1.00%
Programme de recommandation d'étudiant	35.50%	55.20%	7.10%	2.20%

À noter :

- Le recours à l'affichage des emplois sur les sites Web demeure élevé (84,4 %), de même que l'efficacité perçue (41,8 % – très efficace).
- L'augmentation de l'utilisation des réseaux sociaux en ligne dans les activités de positionnement semble avoir atteint un plateau cette année, montrant une légère baisse.
- Il y a eu une nouvelle baisse dans les séances d'information; moins de 50 % des employeurs ont mené cette activité, ce qui découle probablement d'une analyse coûts-bénéfices. Ces séances peuvent être très efficaces, mais elles sont également dispendieuses.

Durée du cycle

On a interrogé les répondants au sujet des procédures d'entrevue et du laps de temps entre l'embauche initiale du diplômé et la confirmation ultime de l'acceptation du poste (durée du cycle).

Dans l'ensemble, le nombre médian de jours qui s'écoulent entre le premier affichage du poste et la première entrevue des candidats est de 20 jours (extrapolé à partir du tableau 12), soit une augmentation par rapport à 15 jours en 2012.

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

L'étape qui va de l'entrevue à l'offre demande **12 jours**, une valeur médiane qui correspond aux constatations précédentes de 10,5 jours en 2012 et de 14 jours en 2011. Ce profil permet de conclure qu'il s'écoule de 10 à 14 jours entre l'entrevue et l'offre.

Enfin, dans la dernière étape du processus, l'intervalle de temps qui s'écoule entre l'offre d'emploi et l'acceptation du candidat, le nombre médian de jours est d'environ **3 jours**. En outre, comme le montre le tableau 12, un profil clair se dessine. Le temps médian requis pour chaque étape diminue progressivement; un autre profil qui ressort dans les rapports antérieurs.

TABLEAU 12 NOMBRE DE JOURS DU PREMIER AFFICHAGE À L'ACCEPTATION

Nombre d'employés	Temps : Affich. - Entrevue		Temps : Entrevue - Offre		Temps : Offre - Accept.	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
0-20	18	15	12	10	8	3
21-50	21	15	15	14	9	3
51-100	21	17	11	10	6	5
101-200	17	15	12	10	5	2
201-500	19	15	13	10	6	2
501-750	23	19.5	16	14	4	3
751-1000	20	21	11	7.5	2	2.5
1001-2000	23	30	15	10	6	5
2001-5000	22	21	15	14	6	3
5001-7500	20	20	25	16.5	6	2.5
7501+	27	30	16	12.5	5	5

À noter :

- La durée moyenne du cycle est de 35 jours.
- La durée du cycle semble dépendre beaucoup plus de la taille que du secteur. Les plus grosses entreprises prennent plus de temps à prendre des décisions relatives au recrutement, en grande partie en raison des premières étapes du processus d'entrevue.

Entrevues

En ce qui concerne les entrevues, les questions portaient sur le lieu où les candidats étaient interviewés, c.-à-d. sur le-campus ou à l'interne, et on a demandé aux répondants si le lieu de l'entrevue avait changé du premier contact à la dernière entrevue (voir le tableau 13).

TABLEAU 13 LIEU DE LA PREMIÈRE ENTREVUE PAR SECTEUR

Secteur	Lieu de la première entrevue		
	Sur le campus	À l'interne	En ligne
	% ligne N	% ligne N	% ligne N
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	37%	70%	17%

Arts, divertissement et loisirs	7%	86%	43%
Construction de bâtiments	11%	67%	33%
Services d'enseignement	25%	75%	25%

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

Finances et assurance	40%	89%	7%
Soins de santé et assistance sociale	10%	94%	10%
Construction lourde et génie civil	50%	69%	13%
Information et culture	17%	92%	8%
Gestion des entreprises	71%	43%	29%
Fabrication	28%	83%	20%
Industrie minière	21%	68%	37%
Extraction pétrolière et gazière	69%	56%	13%
Autres services (sauf administration publique)	18%	86%	9%
Services professionnels, scientifiques et techniques	33%	78%	14%
Administration publique	23%	81%	19%
Immobilier et location	0%	71%	43%
Commerce de détail	40%	73%	13%
Télécommunications	44%	67%	0%
Transport et fabrication d'équipement	0%	86%	14%
Transportation et entreposage	8%	92%	0%
Services publics	5%	81%	29%
Commerce de gros	33%	100%	0%

*Les répondants peuvent choisir plus d'une option dans leur réponse.

À noter :

- 60 % des répondants préféraient les entrevues à l'interne en 2011 et en 2012, 73 % en 2010 et 78 % cette année.
- Seulement deux secteurs de l'industrie préféraient les entrevues sur le campus aux entrevues à l'interne : gestion des entreprises et extraction pétrolières et gazières.
- Cette année, le pourcentage moyen de répondants qui ont mené la première entrevue en ligne a atteint 18 %, conformément aux deux années précédentes. Il semblerait que l'utilisation des premières entrevues en ligne a atteint un plateau.
- Près de 76 % des répondants ont déclaré que leurs dernières entrevues en personne avec les éventuels employés avaient été menées à l'interne.

Maintien en fonction

Dans quelle mesure les entreprises canadiennes réussissent-elles à maintenir leurs nouveaux diplômés en fonction? Pour établir cette donnée de référence, on a demandé aux répondants d'indiquer le pourcentage des diplômés recrutés qui sont toujours en poste un an, deux ans et cinq ans après leur embauche. Le tableau 14 montre les taux de maintien en fonction selon la taille de l'entreprise.

TABLEAU 14 TAUX DE MAINTIEN EN FONCTION DES DIPLÔMÉS RECRUTÉS (SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES)

Nombre d'employés	Maintien : un an	Maintien : deux ans	Maintien : cinq ans
	Moyenne	Moyenne	Moyenne
0-20	68.33%	60.68%	49.50%

21-50	86.50%	79.47%	75.19%
51-100	83.45%	76.00%	69.67%
101-200	92.67%	96.75%	93,25%

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

201-500	79.17%	72,13%	58.65%
501-750	84.75%	78.75%	71.88%
751-1000	81.00%	70.00%	61.67%
1001-2000	90.05%	85.91%	75.64%
2001-5000	89.31%	90.00%	83.18%
5001-7500	80.00%	76.00%	71.67%
7501+	94.69%	83.25%	83.07%

À noter :

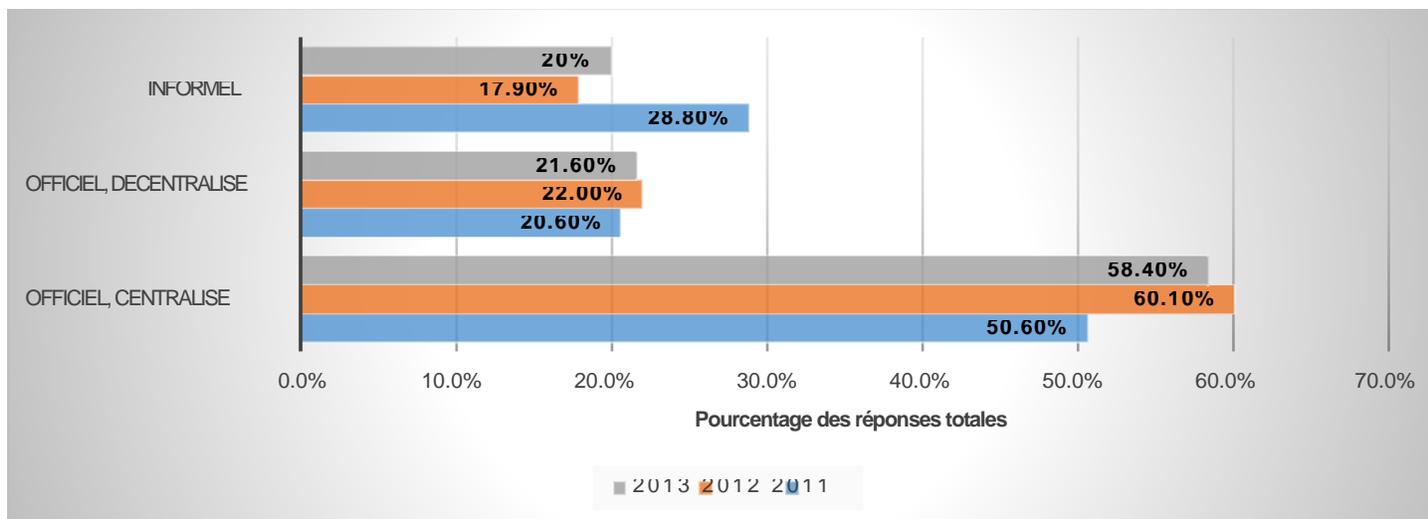
- Le taux moyen de maintien en fonction des nouveaux diplômés recrutés après **un an d'embauche** selon les réponses à l'enquête de 2013 est de 84,54 %.
- Après la première année, après **deux ans**, le taux moyen de maintien en fonction chute à **78,99 %** et à **72.12 %** après **cinq ans**.

Modèle de recrutement

Cette dernière donnée de référence concerne le modèle général ou la structure de l'effort de recrutement des employeurs qui recrutent activement sur les campus canadiens. Voici les données de référence de cette section :

- la structure officielle de recrutement au sein de l'entreprise;
- le niveau de dotation affecté au recrutement de nouveaux diplômés;
- l'utilisation de la technologie par les recruteurs canadiens;
- le coût par diplômé embauché pour les employeurs répondants.

Selon les réponses des recruteurs qui ont participé à cette enquête, le modèle de recrutement privilégié est avant tout structuré de manière officielle : environ 80 % des répondants disent recourir à une structure officielle, et le recrutement est surtout coordonné par un bureau centralisé au sein de l'entreprise.



Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

GRAPHIQUE 16 MODÈLES DE RECRUTEMENT

Dotation

Quant à la dotation, le nombre moyen d'**employés à temps plein affectés au recrutement sur le campus est de 4**, ce qui représente une baisse par rapport à 5 en 2012 et à 6 en 2011.

En particulier, le **nombre d'employés à temps plein affectés au recrutement des étudiants du programme d'alternance travail-études ou des stagiaires est de 3**.

Un effectif à temps partiel vient compléter le personnel à temps plein et actuellement, la moyenne est d'environ un employé à temps partiel par employeur pour l'ensemble du recrutement sur le campus, le recrutement des diplômés à temps plein et le recrutement des étudiants du programme d'alternance travail-études et des stagiaires.

Technologie

On a demandé aux répondants si leur entreprise utilise un système de suivi des candidats (SSCS) dans le cadre de leurs campagnes de recrutement. Au Canada, ce n'est pas le cas pour la plupart des employeurs (58 %), mais aux États-Unis, le recours à cette technologie est pratiquement omniprésent dans les entreprises qui font du recrutement sur le campus.

Assez souvent, les SSC sont adoptés parallèlement aux campagnes de recrutement dans les médias sociaux qui utilisent des plateformes comme LinkedIn. Il sera intéressant de voir si le recours au SSC augmente et son incidence sur l'utilisation des médias sociaux, qui semble avoir atteint un plateau au cours des dernières années (tableau 15).

Système de suivi des candidats

Nombre d'employés	Non	Oui
	% ligne N	% ligne N
0-20	89%	11%
21-50	87%	13%
51-100	85%	15%
101-200	75%	25%

Rapport sur le recrutement sur le campus de 2013 – Sommaire des recruteurs

201-500	54%	46%
501-750	45%	55%
751-1000	62%	38%
1001-2000	33%	67%
2001-5000	35%	65%
5001-7500	40%	60%
7501+	35%	65%

À noter :

- Les systèmes de suivi des candidats sont la norme pour les grandes entreprises canadiennes qui comptent plus de 1 000 employés.
- Les entreprises qui comptent moins de 1 000 employés mettent du temps à adopter cette technologie.

Coût par embauche

La dernière donnée de référence que l'enquête a tenté d'établir est le coût par embauche. On a demandé aux répondants de donner leur estimation du coût total pour le bureau de recrutement, y compris les frais suivants :

- salaires du personnel responsable du recrutement;
- frais associés aux activités de recrutement direct;
- toute somme dépensée pour faire la promotion du recrutement sur le campus;
- toute dépense de réinstallation des nouveaux diplômés embauchés.

Ces frais ont été compilés et sont présentés ci-dessous au tableau 16.

TABLEAU 16 ESTIMATION DU COÛT PAR EMBAUICHE

Année	Frais d'exploitation	Frais de recrutement	Frais de publicité	Frais de réinstallation	Coût total
2011	\$2,166	\$668	\$288	\$820	\$3,923
2012	\$3,201	\$2,987	\$2,634	\$4,413	\$13,236
2013	\$2,507	\$2,828	\$2,051	\$2,405	\$9,791

Conclusion

Le Rapport sur l'Enquête de référence sur le recrutement sur le campus nous présente trois ensembles de données résumés ici :

- Sommaire du recrutement sur le campus en 2013
- Prévisions pour 2014
- Données de référence sur les outils et les techniques utilisés dans le recrutement sur le campus

Les données recueillies dans le Rapport sur l'Enquête de référence sur le recrutement sur le campus de 2013 sont pour la plupart remarquablement conformes aux données des années précédentes, malgré l'augmentation considérable de répondants. Il en ressort que les conclusions que nous tirons des données sont fiables et que les changements importants survenus dans l'environnement du recrutement sur le campus après la récession de 2008 se sont stabilisés. De ces données, nous pouvons également conclure que la reprise et la croissance soutenues ne se sont pas encore concrétisées. Par exemple, le nombre moyen d'offres d'emploi est à la baisse dans l'ensemble, mais dans certains secteurs clés, il remonte bien. Les salaires des nouveaux diplômés devraient grimper d'environ 3 %, ce qui est un signe de croissance, mais l'activité des recruteurs sur le campus était toujours en baisse en 2013, mais elle est prometteuse pour 2014.