

Rapport d'activités

2025/26



Former et accompagner vers la réussite...

voilà ce que l'équipe du Service du développement professionnel (SDP) s'affaire à accomplir au quotidien. Nous sommes présents à chaque étape pour offrir une approche personnalisée aux adultes en emploi ainsi qu'aux personnes étudiantes et diplômées.



Voici, de gauche à droite, les membres de l'équipe de direction du SDP :

Sébastien Bédard

Directeur adjoint de la solution d'apprentissage Brio et des services pédagonumériques

Manon Simard

Directrice adjointe des services de formation continue

André Raymond

Directeur

Louise Bédard

Directrice adjointe des services d'employabilité

Christian Gingras

Directeur adjoint à l'administration



Mot du directeur

C'est avec une grande fierté que l'équipe de direction du Service du développement professionnel vous présente ce rapport d'activités annuel. Malgré les nombreux défis et le « vent de face » qui a soufflé tout au long de l'année, les résultats sont remarquables! En effet, bien que le nombre de stages affichés ait diminué de 40 % au cours des trois dernières années, 2025-2026 aura été l'année où il s'est réalisé le plus de stages rémunérés, avec un sommet historique de 2 463 dans les programmes dont nous avons la gestion. Les revenus institutionnels issus de la vente d'activités de la formation continue non créditée ont atteint aussi un record, avec plus de 14 M\$ de revenus externes générés par l'ensemble des unités.

Le déploiement de Brio – Formation continue au sein de la fonction publique va également bon train. L'objectif de déployer l'outil dans l'ensemble des ministères et organismes pour l'automne 2026 sera vraisemblablement atteint. Malgré quelques ajustements de portée, ce déploiement aura respecté les budgets et les échéanciers initialement prévus dans l'entente conclue entre l'Université Laval et le Secrétariat du Conseil du trésor.

En employabilité, les perspectives étaient plutôt préoccupantes en début d'année. L'imposition des tarifs et le contexte des finances publiques ont eu des répercussions sur nos résultats. Toutefois, la situation s'est stabilisée au fil des mois, même si l'on ne peut pas encore parler d'une véritable amélioration.

De janvier à décembre 2025, le taux de chômage a légèrement augmenté (+0,3 %) pour l'ensemble du Québec. Cette hausse s'explique par une croissance de l'emploi plus faible (1,7 %) que la croissance de la population active (+2 %). Cette situation concorde avec la baisse du nombre d'offres de stage et d'emploi publiées au cours de l'année. Vraisemblablement, nos mesures d'accompagnement mises en place pour soutenir les personnes étudiantes dans leur recherche de stage ont porté leurs fruits. Dans un contexte où les occasions se font plus rares, une approche stratégique devient essentielle.

En ce qui a trait à l'insertion professionnelle des personnes récemment diplômées, les résultats de notre enquête de relance sont toutefois plus mitigés. Bien que le taux de chômage des répondantes et répondants soit demeuré stable à 7 %, soit le même que l'année passée, une proportion plus importante de ces personnes a choisi de poursuivre ses études (+3 %). Cette tendance laisse croire que l'accès au marché du travail a été légèrement plus difficile au cours de la dernière année.

Du côté de la formation continue, le début de l'année laissait également présager des défis, avec un retard marqué de nos ventes au premier trimestre. Toutefois, un important redressement a été amorcé dès le retour des vacances. Cette reprise peut refléter à la fois la volonté des employeurs d'investir dans le développement des compétences et celle des personnes en emploi de renforcer leur employabilité dans un marché en ralentissement. Dans un contexte où nos activités sont en croissance alors que le marché se contracte, il convient de souligner l'excellent travail de nos équipes responsables du développement des affaires et de la livraison, qui ont su saisir et maximiser les occasions.

Rien ne laisse présager une amélioration du contexte économique au cours de l'année à venir. Pour maintenir notre rythme de croissance, nous devons donc poursuivre nos efforts avec la même rigueur. Notre institution fait face à d'importants défis budgétaires. Mais au moment de faire des choix, il est essentiel de ne pas perdre de vue la réalité de nos personnes étudiantes, qui doivent composer avec de nombreux obstacles alors qu'elles se préparent à intégrer un marché du travail en constante évolution.

Aux enjeux économiques s'ajoute l'adoption rapide de l'intelligence artificielle (IA) sur le marché du travail. Aux États-Unis, plusieurs études, notamment celles de ZipRecruiter, de Revelio Labs et de Kelly, indiquent que cette transformation touche particulièrement les postes d'entrée et contribue à creuser l'écart entre les offres exigeant de l'expérience et celles destinées aux nouvelles personnes diplômées. Toutefois, selon ZipRecruiter, le fait de travailler ou de réaliser des stages pendant ses études double les chances d'obtenir un emploi qualifié dans les six mois suivant la diplomation. De même, le développement de nouvelles compétences par la formation continue renforce l'employabilité. Dans ce contexte, l'accès au marché du travail constitue une responsabilité collective. Nous devons demeurer mobilisés, car ce sont les personnes étudiantes qui risquent de subir les conséquences les plus importantes si nous relâchons nos efforts.

Bonne lecture!

Bilan du Service du développement professionnel

Emplois et stages

Au cours de l'année 2025-2026, 7 934 consultations ont été effectuées par notre équipe de conseillères et conseillers en emploi. Bien qu'en légère baisse par rapport à l'année précédente, notamment en raison d'une diminution des consultations auprès de la communauté étudiante de l'international, ces données témoignent d'un besoin soutenu d'accompagnement.

Les personnes étudiantes et diplômées font appel au SDP afin de mieux comprendre le marché du travail qui les attend et pour s'y positionner avec confiance. Elles viennent réfléchir à leur projet professionnel, le préciser et l'ajuster en fonction de leurs champs d'intérêt, de leurs compétences et des réalités du marché. L'accompagnement porte sur la préparation de leur candidature par la rédaction du CV et de la lettre de présentation, l'optimisation du profil LinkedIn, la préparation d'entrevue ainsi que sur les stratégies de recherche d'emploi ou de stage.

En offrant un espace de soutien, les personnes viennent aussi y puiser des repères et renforcer leur confiance, des atouts essentiels pour avancer dans leurs démarches et construire un parcours professionnel qui leur correspond.

Les activités de formation continuent de jouer un rôle important dans le développement des compétences en employabilité. Au total, plus de 12 600 participations et visionnements ont été cumulés au cours de l'année, incluant les formations générales, les contenus asynchrones et les formations spécialisées intégrées aux programmes d'études.

Un contexte de marché du travail en transformation

Dans un contexte socioéconomique où le marché du travail s'est resserré, l'équipe est demeurée attentive aux impacts sur l'emploi à travers l'actualité, les enquêtes récentes et les échanges avec les organisations partenaires. Les préoccupations exprimées par les personnes étudiantes quant à leur avenir professionnel ont renforcé l'importance d'un accompagnement soutenu pour les aider à clarifier leur projet et à naviguer dans un environnement professionnel en mutation.

Développement de marché

Les actions de développement de marché ont été renforcées pour soutenir l'insertion en stage et en emploi des étudiantes et étudiants. Une attention particulière a été portée aux personnes étudiantes de l'international ainsi qu'à celles aux cycles supérieurs, notamment aux doctorantes et doctorants réalisant des stages professionnels, afin de mieux faire connaître leurs compétences et leur apport auprès des organisations.

Appuyées par un financement obtenu par BHER (Business + Higher Education Roundtable), ces initiatives ont permis d'élargir les liens avec les employeurs, de rejoindre de nouveaux milieux professionnels et de diversifier les occasions de stage et d'emploi offertes à la communauté étudiante.

En constante relation avec les organisations et les parties prenantes du marché du travail, l'équipe a maintenu ses partenariats avec les employeurs pour favoriser des collaborations durables, mieux comprendre les besoins des milieux et soutenir le recrutement étudiant. Des webinaires portant sur des enjeux liés au développement des compétences et au soutien financier à l'embauche de stagiaires ont été organisés, totalisant **1 772 inscriptions** et **967 présences**.

Intelligence artificielle : impacts sur le marché du travail

Les réflexions entourant l'intelligence artificielle ont occupé une place importante au sein de l'équipe, tant par le développement d'une posture commune d'utilisation, en phase avec les orientations institutionnelles, que par l'intégration progressive de ces enjeux dans les formations et les contenus diffusés.



Une attention particulière a été accordée à l'impact de l'IA sur le marché du travail lui-même avec l'émergence de nouvelles compétences recherchées et les effets observés sur les emplois. Ces réflexions ont alimenté les contenus de formation et guidé l'accompagnement offert aux personnes étudiantes face à ces nouvelles réalités : les possibilités de ces outils, leurs limites et les enjeux éthiques liés à leur utilisation responsable dans les démarches de recherche d'emploi et de développement professionnel.

Dans l'ensemble, les données observées au cours de l'année confirment l'importance du rôle joué par les services d'emploi et de stage dans un contexte marqué par l'incertitude et la transformation rapide des réalités professionnelles. Au-delà des données quantitatives, les consultations et les échanges effectués tout au long de l'année mettent en lumière des besoins grandissants en matière d'accompagnement, de clarification professionnelle, de développement de l'adaptabilité et de compréhension des nouvelles dynamiques du marché du travail.

Résultats opérationnels

2025 / 2026

Statistiques en lien avec l’affichage d’offres d’emploi et de stage

Offres d’emploi	8 645
Stages offerts*	4 139
Stagiaires embauché(e)s	2 462
Entreprises qui ont affiché une offre d’emploi au SDP	2 276

* Stages dont la gestion administrative a été confiée au Service du développement professionnel.

Statistiques en lien avec l’organisation d’activités carrière

13 5 055 visiteuses et visiteurs en présence
Journées 3 033 visiteuses et visiteurs en virtuel
carrière 712 entreprises

Statistiques en lien avec l’accompagnement de la population étudiante

171 6 030 participantes et participants
Formations

- 70 dans un cours 2 486 présences
- 45 spécialisées hors cours 948 présences
- 56 obligatoires pour stage 2 596 présences

7 934
Consultations

1 587 en personne
5 673 par vidéoconférence



Bilan de l'année

Programme de relève universitaire

Depuis quatre ans, l'Université Laval contribue activement au développement d'une main-d'œuvre professionnelle à l'interne qualifiée en valorisant l'embauche d'étudiantes et d'étudiants par l'entremise du Programme de relève universitaire. Pour l'exercice 2025-2026, cette initiative s'est traduite par la création d'occasions professionnelles sur le campus grâce à l'attribution de 524 334 \$ en subventions dans différentes unités. Ce levier financier a permis de soutenir 42 stages de niveau professionnel sous le volet de la relève pour l'emploi, ainsi que 44 expériences de travail au sein du volet de la relève en recherche.

Au terme de ces quatre années, cet investissement s'est avéré hautement rentable tant pour l'institution que pour l'ensemble de la communauté universitaire. Sur le plan de l'attraction des talents, le programme a positionné avec succès l'Université Laval comme un employeur de choix auprès de la population étudiante. Il a notamment permis d'identifier et de recruter au moins 34 stagiaires pour pourvoir des postes professionnels au sein de l'Université.

En parallèle, le programme a exercé un impact majeur sur l'écosystème de recherche en faisant découvrir aux personnes étudiantes du 1^{er} cycle des domaines d'excellence institutionnels. De plus, en stimulant l'intérêt de la communauté étudiante pour les activités scientifiques, cette initiative a favorisé le recrutement de 92 candidates et candidats aux cycles supérieurs. Dans un contexte de financement hautement concurrentiel, où l'obtention de subventions de recherche s'avère de plus en plus complexe, les unités de recherche et les facultés de plus petite taille ont grandement salué ce levier financier qui leur a accordé des ressources humaines, autrement hors de portée.

En somme, le Programme de relève universitaire a fait rayonner l'institution comme employeur potentiel auprès de sa propre clientèle étudiante, tout en agissant comme un puissant levier économique au cœur même des activités d'enseignement et de recherche. Ce faisant, il a durablement renforcé le sentiment d'appartenance des futurs diplômés et diplômées, consolidant ainsi la pérennité du bassin de talents de l'Université Laval.

Fonds de soutien à l'emploi

Grâce à la générosité des membres de notre personnel et au partenariat avec la CADEUL, l'AELIÉS et d'autres associations, 142 000 \$ ont été remis en soutien financier à des personnes étudiantes ou nouvellement diplômées pour leur permettre d'acquérir une expérience de travail qualifiante rémunérée.

Journées carrière et Carrefour de l'emploi

Le Service du développement professionnel a organisé 13 journées carrière au cours de la dernière année. Ces événements sont des moments de réseautage privilégiés entre les employeurs et les candidates et candidats de l'Université Laval. Ils permettent l'embauche de plusieurs centaines de stagiaires ainsi que de finissantes et finissants universitaires.

Le Carrefour de l'emploi, l'un des plus gros événements carrière au Canada, est organisé par le SDP en collaboration avec la CADEUL, l'AELIÉS et l'AIÉSEC Laval. Grâce à la 37^e édition du Carrefour, une contribution de 74 588 \$ a été amassée et remise au Fonds de soutien à l'emploi de l'Université Laval. Cette journée a permis aux membres des communautés étudiante et diplômée de rencontrer les recruteuses et recruteurs de 170 organisations.

Programme d'aide financière Coup de pouce

Le programme Coup de pouce propose une aide financière pour la réalisation de projets étudiants favorisant l'intégration au marché du travail. En 2025-2026, Coup de pouce a soutenu financièrement 42 activités. La somme totale accordée en subventions a été de 15 000 \$.

Bilan du Service du développement professionnel

Formation continue

Du côté de la Formation continue, l'emphasis a été mise sur les outils, les processus et les opérations cette année. Conscients d'un contexte de marché plus exigeant, nos efforts ont été orientés vers une plus grande efficacité afin de soutenir l'ensemble de l'organisation.

L'année 2025-2026 s'est distinguée par une volonté constante de dépasser les attentes de la clientèle, et ce, dans un contexte marqué par l'évolution et la transformation de notre équipe. Les rôles et responsabilités ont été redéfinis, les outils optimisés et l'écoute des besoins des clientes et clients est demeurée au cœur de nos actions. Cette approche a permis d'offrir une valeur ajoutée continue, de personnaliser nos offres et d'innover dans les solutions proposées. En complémentarité avec les facultés, nous avons fait preuve de créativité et d'agilité pour nous démarquer dans un marché hautement concurrentiel.

Les résultats obtenus sont le reflet de ces efforts soutenus. La confiance et la fidélité de notre clientèle ont été maintenues, tandis que les bases nécessaires ont été consolidées pour positionner la Formation continue comme un leader de la formation des adultes tout au long de la vie. L'accroissement de la présence de l'ULaval dans les marchés de la francophonie constitue désormais un objectif stratégique majeur pour le SDP.



Activités de perfectionnement

Dans notre offre de services de formation en entreprise, **435 cohortes** ont été formées l'an dernier

100 organisations ont retenu nos services pour des activités de formation non créditées en 2025-2026

Au total, **9 670 inscriptions** ont été comptabilisées pour de la formation à des cohortes publiques et corporatives

600 participantes et participants ont suivi une conférence pédagogique asynchrone



Solution d'apprentissage Brio et services pédagonumériques

Brio est une initiative unique de mutualisation portée par l'Université Laval, qui rassemble plus de **90 partenaires** issus du réseau de l'enseignement supérieur, du secteur public et d'horizons variés autour d'une vision commune : soutenir l'apprentissage tout au long de la vie.

S'appuyant sur un modèle intégré alliant plateforme d'apprentissage et expertise en pédagogie numérique, notre équipe accompagne ses partenaires dans l'évolution de leurs pratiques de formation, le développement de leurs compétences en technopédagogie et l'utilisation optimale de la plateforme Brio. Cet **accompagnement 360°** comprend notamment de l'analyse des besoins, de la conception de parcours d'apprentissage, de l'accompagnement des équipes, du soutien technique, des services-conseils stratégiques ainsi que l'accès à des ressources favorisant l'innovation pédagogique et l'appropriation de Brio.

Services-conseils en pédagogie numérique

Notre expertise mobilisée dans des contextes variés

Notre équipe a accompagné des partenaires issus de milieux variés dans la conception, l'évolution et le déploiement de leurs initiatives de formation et de développement des compétences. Les projets réalisés ont porté sur des thématiques diversifiées, telles que l'intelligence artificielle, le microbiote, la gestion de personnel, les autosoins, les techniques d'entrevue, l'engagement des équipes ou encore les sols forestiers.

Chacune de ces collaborations a mobilisé notre expertise en pédagogie numérique et en production multimédia pour concevoir des expériences d'apprentissage engageantes, accessibles et adaptées aux réalités des publics visés.

Hausse de plus de **30 %**
de nos activités
de services-conseils!

Un accompagnement adapté aux réalités et aux besoins des partenaires

Notre équipe est intervenue autant dans des projets ciblés répondant à des besoins précis que dans des initiatives d'envergure rejoignant plusieurs dizaines de milliers de personnes, tout en maintenant le même souci de qualité, de rigueur et d'impact.

Nous avons accompagné nos partenaires dans le choix et la mise en œuvre de dispositifs de formation adaptés à leurs réalités : formation en présence, autoformation en ligne, classes virtuelles ou formules hybrides.



Un rayonnement grandissant

De plus en plus d'organisations s'appuient sur Brio et l'expertise de notre équipe pour soutenir le développement continu des compétences de leur personnel, de leurs apprenantes et apprenants ou de leur clientèle, tout en faisant évoluer leurs pratiques en formation. Cette confiance témoigne de la pertinence de notre approche de mutualisation, de la qualité de nos services pédagognumériques et de la capacité de Brio à répondre à des besoins variés.

Brio,
c'est plus de
578 173
comptes
de personnes
apprenantes
à vie!

Gouvernement du Québec : un partenariat bien établi

Des ententes partenariales d'envergure visant à déployer Brio sont maintenues.

- **85 %** des déploiements dans l'ensemble des ministères et organismes de la fonction publique sont maintenant complétés.
- Revenu Québec poursuit son utilisation soutenue de la plateforme.

Université Laval : une utilisation en croissance continue

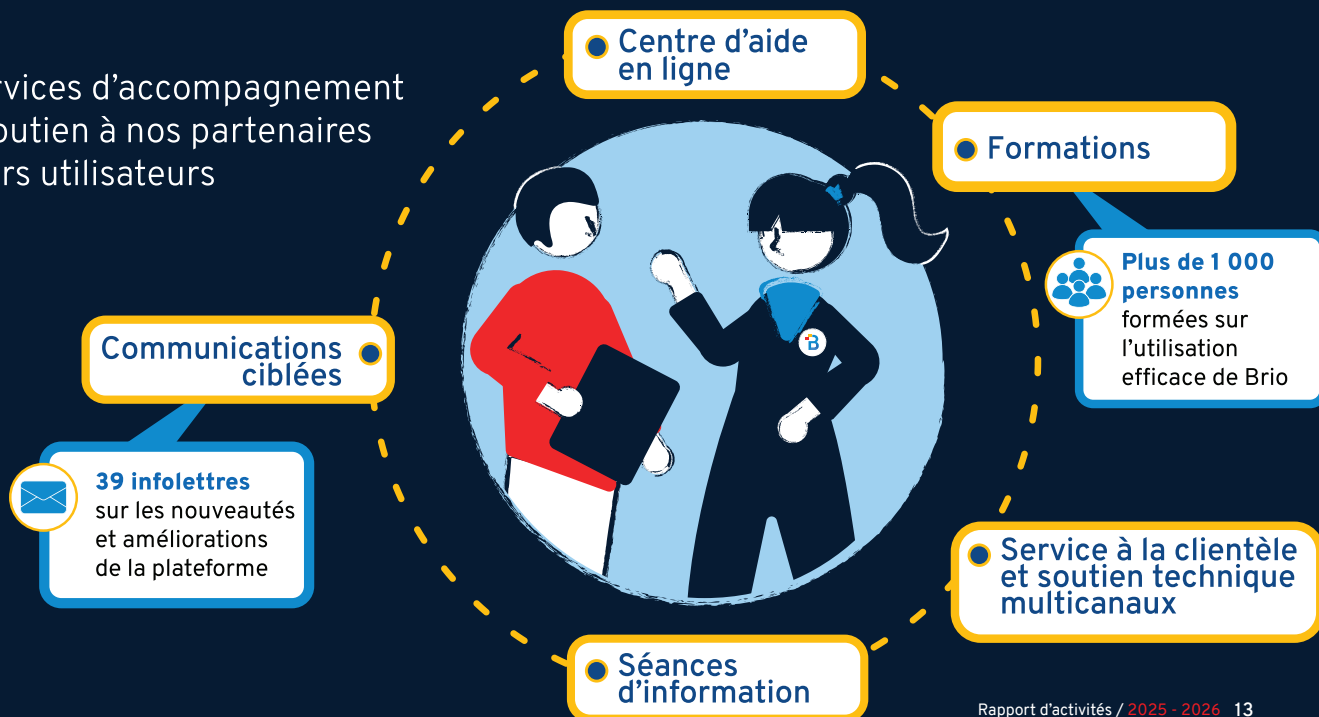
Plus de **50 unités** (facultés, services, instituts) utilisent Brio pour la gestion de leurs formations continues offertes à des clientèles externes ou aux membres du personnel.

Cégeps : une confiance qui se maintient

9 cégeps utilisent Brio pour soutenir leurs activités de formation.

Ensemble, l'Université et les cégeps proposent plus de **1 043 formations** variées sur le site promotionnel brioeducation.ca

Des services d'accompagnement et de soutien à nos partenaires et à leurs utilisateurs



Université du 3^e âge

L'UTA, un milieu de savoirs et de vitalité

Depuis plus de quatre décennies, l'Université du 3^e âge (UTA) s'impose comme un moteur essentiel de la formation tout au long de la vie. Elle est portée par un objectif clair : cultiver la soif de connaissance dans un monde en perpétuelle mutation.

Une communauté vibrante et engagée

L'année 2025-2026 affiche une progression constante dans les inscriptions. **Avec 4 264 personnes participantes et plus de 6 400 inscriptions cumulées** (cours et conférences), l'UTA confirme son rôle de pilier social et intellectuel. Cette affluence témoigne de la pertinence d'une offre diversifiée répondant aux aspirations d'une clientèle active et curieuse. Dans le but d'élargir ses horizons, l'UTA a mis de l'avant différents modes d'enseignement, dont le bimodal. Cette option a été particulièrement appréciée, notamment dans les conférences.



Au cœur de la réussite : une communauté mobilisée

La force de l'UTA réside dans sa rigueur académique, mais aussi dans la richesse de son capital humain. En mobilisant un bassin impressionnant de personnes participantes, de formatrices et formateurs ainsi que de conférencières et conférenciers, elle est plus qu'une simple institution d'enseignement. Destinée à une clientèle toujours plus nombreuse qui souhaite apprendre, échanger et demeurer active intellectuellement, l'UTA demeure un espace de dépassement de soi, prouvant que le désir d'apprendre n'a pas d'âge.

Offre de cours à distance et en présentiel

Session	Cours	Étudiantes et étudiants participants	Nombre de formatrices et formateurs
Été 2025	31	589	31
Automne 2025	93	1 948	56
Hiver 2026	84	1 727	51
Total	208	4 264	138

Session	Conférences	Nombre d'étudiantes et étudiants participants
Été 2025	4	328
Automne 2025	3	515
Hiver 2026	4	742
Total	11	1 585

S'adapter aux changements : des actions et des résultats probants

Informatique

Du côté de l'employabilité, les principaux projets informatiques de la dernière année ont contribué à optimiser les stages ainsi que l'expérience des journées carrière grâce à l'utilisation d'une application plus intuitive pour le Carrefour de l'emploi et le remplacement du logiciel d'inscription. Notre système de gestion de contenu maison a été adapté aux normes visuelles de *Majuscule*, solution institutionnelle de design graphique Web, en prévision de la refonte de notre site Web.

Pour ce qui est de la formation continue, les principales améliorations ont permis d'ajouter au site Web des formations connexes, des parcours sur mesure, des pages spécialisées pour diverses clientèles, des rabais spéciaux, etc. Divers outils de travail et indicateurs de performance ont aussi été conçus, notamment un graphique pour suivre les inscriptions à nos formations et l'impact de nos actions marketing sur celles-ci.

Renseignements personnels et archivage

Plusieurs actions ont été entreprises cette année pour se conformer à la Loi sur les archives et à la Loi 25 qui imposent des obligations plus strictes pour protéger adéquatement les renseignements personnels : élaboration d'un calendrier de conservation de notre base de données Complice, destruction des données de Complice, révision de règles de conservation, mise sur pied d'un dossier de gestion des identités et des accès, création d'un module de consentement, évaluation des facteurs de risques relatifs à la vie privée, etc.

Communications

L'année 2025-2026 aura été marquée par de nombreux changements et par une volonté constante de rapprocher les expertises afin de mieux faire rayonner l'offre de services du Service du développement professionnel. À l'hiver, dans le cadre du projet de gouvernance des communications de l'Université Laval, l'équipe des communications du SDP a intégré ULaval communications. Une transition importante qui s'est réalisée dans un esprit de collaboration et qui a permis de renforcer les liens avec les différentes équipes de communication de l'institution.

Au cours de l'année, notre équipe des communications a uni ses efforts à celles du développement des affaires pour soutenir la mise en marché de plusieurs nouveaux produits de formation et mieux faire connaître l'ensemble de l'offre destinée aux individus et aux organisations. Cette collaboration a notamment donné naissance à une nouvelle formation en ligne sur le bilan professionnel, offerte gratuitement à la communauté diplômée. Un beau projet transversal ayant mobilisé autant les équipes de l'employabilité que celles de la formation continue.

L'année aura aussi été marquée par la mise en œuvre d'un nouveau carrefour Web destiné aux adultes qui souhaitent entreprendre ou reprendre des études universitaires. Réalisé en collaboration avec le Bureau du registraire et la Formation à distance, ce projet s'est accompagné d'une campagne de promotion visant à mieux faire connaître les possibilités de formation offertes à cette clientèle en quête de développement professionnel et personnel.

Enfin, fidèle à son engagement d'amélioration continue, l'équipe des communications a poursuivi ses réflexions et a mis en œuvre diverses initiatives visant à optimiser l'expérience utilisateur sur ses plateformes numériques.

Administration

L'année 2025-2026 s'est déroulée sous le signe de la transition. Malgré le départ de membres du personnel chevronnés, la forte cohésion, l'entraide et la synergie de l'équipe ont permis de maintenir une continuité opérationnelle exemplaire. L'optimisation et la mise à jour de nos procédures internes ont maximisé l'efficacité des opérations financières assurant la réalisation rigoureuse de l'ensemble des livrables.

Parmi les grandes réalisations, la gestion financière rigoureuse des projets de formation continue, financés par le fonds de développement du SDP, a mené à la reconnaissance et à la comptabilisation de nos formations en tant qu'actifs incorporels capitalisables par l'Université Laval. De son côté, l'intégration de la gestion des opérations financières de *Classe affaires FSA ULaval* a mis en scène une collaboration bénéfique et mutuellement avantageuse.

Reconnaissance

Différentes parties prenantes du SDP ont mis sur pied un nouveau **programme de reconnaissance** ayant pour but de célébrer les étapes marquantes du parcours professionnel des membres de notre équipe afin d'exprimer notre gratitude, souligner l'engagement et reconnaître les contributions à l'enrichissement de notre service et à la réussite de notre mission.

Lors de notre première édition, 22 personnes comptant de 1 à 30 ans de service ont été célébrées. Ce programme est l'occasion de reconnaître non seulement le parcours accompli, mais aussi les évolutions, les contributions et l'impact de chacune et chacun sur notre mission et la dynamique de l'équipe. À travers cette initiative, nous souhaitons renforcer le sentiment d'appartenance et encourager un environnement où l'engagement, la motivation et l'expertise sont reconnus et valorisés.

Enquête Relance du SDP

En novembre 2025, 1 498 personnes diplômées de l'Université Laval de la cohorte 2024-2025 ont participé à la 5^e édition de notre *Enquête Relance*, qui visait à brosser un portrait de la situation professionnelle des diplômées et diplômés en lien avec le marché de l'emploi.

Bien que plutôt stable, la situation actuelle des récents diplômés et diplômées laisse entrevoir une certaine évolution depuis la mesure précédente, quant à leur niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi et du salaire.

Situation actuelle

La majorité des personnes diplômées affirment occuper un emploi ou réaliser un stage au moment de prendre part à l'étude (64 %), cette proportion est toutefois en diminution depuis les deux précédentes éditions.

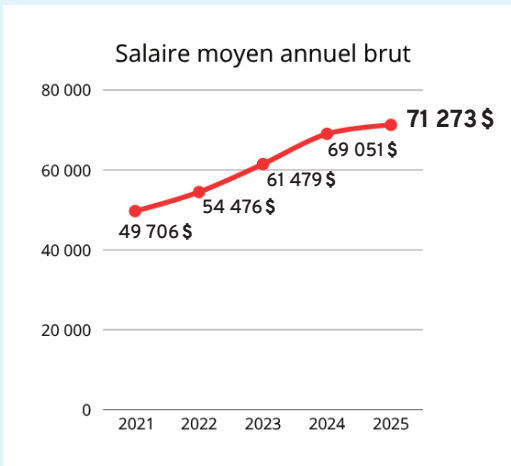
Situation d'emploi	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
En emploi ou en stage	68 %	63 %	66 %	73 %	69 %	64 % ↓
Aux études	23 %	31 %	29 %	19 %	21 %	24 % ↑
Autre	9 %	7 %	6 %	8 %	10 %	12 %

Comme par les années passées, les personnes immigrantes sont plus nombreuses à se retrouver dans cette situation (28 %).

Conditions de travail

Poursuivant son augmentation depuis 2019, nous constatons une hausse du salaire annuel moyen offert aux récents membres de notre communauté diplômée.


**Salaire
moyen
annuel**



Lien entre l'emploi et le dernier diplôme



80 % des personnes diplômées

actuellement sur le marché du travail occupent un emploi qui est en lien, ne serait-ce que partiellement, avec leur dernier diplôme obtenu.

Bien que cette proportion soit comparable à celle de la mesure 2024, elle est toutefois en baisse par rapport aux éditions antérieures.

Correspondance entre l'emploi et le dernier diplôme	2022-2023	2023-2024	2024-2025
En lien avec le dernier diplôme	87 %	82 %	80 %
Totalement	57 %	54 %	52 %
Partiellement	30 %	28 %	28 %
N'est pas en lien avec le dernier diplôme	13 %	18 %	20 %

Comme au cours des dernières années, cette proportion demeure plus élevée parmi les personnes issues de l'immigration (30 %).

Satisfaction générale à l'égard de l'emploi occupé

Le niveau de satisfaction des personnes diplômées de l'Université Laval à l'égard de leur emploi ou de leur stage est élevé.



88 %

des répondantes et répondants

sont satisfaits de l'emploi ou du stage qu'elles ou ils occupent, un résultat identique à celui observé lors de la précédente enquête.

Pour consulter l'ensemble de cette [étude](#).

Service du développement professionnel

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 2447
2325, rue de l'Université
Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : 418 656-3575

Emplois et stages : sdp@ulaval.ca

Formation continue : formationcontinue@ulaval.ca

Solution d'apprentissage Brio : info@brioeducation.ca