

Jeunes et PME au Canada : décalage des besoins en matière d'emploi

21 juillet 2026



Sommaire

- **La pénurie de main-d'œuvre au Canada tient à des inadéquations multidimensionnelles** de trois types entre les profils des jeunes et les emplois disponibles : des écarts d'ordre géographique, des écarts dus aux préférences et des contraintes structurelles limitant la participation.
- **Le décalage est accentué en milieu rural** : Si les grandes villes rencontrent elles aussi des difficultés en matière d'embauche, des obstacles s'ajoutent pour les collectivités rurales : bassins de main-d'œuvre plus restreints, jeunes moins nombreux, postes plus difficiles à pourvoir.
- **Le Programme des travailleurs étrangers temporaires reste indispensable** pour aider les petites et moyennes entreprises (PME) à pourvoir des postes que les jeunes de leur région ne veulent pas ou ne peuvent pas occuper, et pour protéger nos entreprises locales.

Le marché du travail canadien envoie des signaux contrastés : le chômage chez les jeunes est élevé, mais des PME peinent toujours à pourvoir des postes. À première vue, ces tendances peuvent sembler contradictoires. Si de nombreux jeunes sont à la recherche d'un emploi, pourquoi tant de PME continuent-elles de signaler des pénuries de main-d'œuvre? La réponse est que les postes disponibles ne peuvent pas tous être occupés par des jeunes.

Souvent, les postes vacants dans les PME ne correspondent pas à ce que recherchent les jeunes pour des raisons telles que l'emplacement, le secteur d'activité, les horaires, les conditions de travail ou les attentes. S'appuyant sur le rapport de la FCEI intitulé [*Les petites entreprises et les jeunes au Canada : un écart à combler*](#), la présente analyse montre que la réticence des jeunes à déménager ou à occuper certains emplois joue un rôle dans la persistance d'inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, ce qui rend des programmes comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) d'autant plus indispensables pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre.

Comprendre le décalage

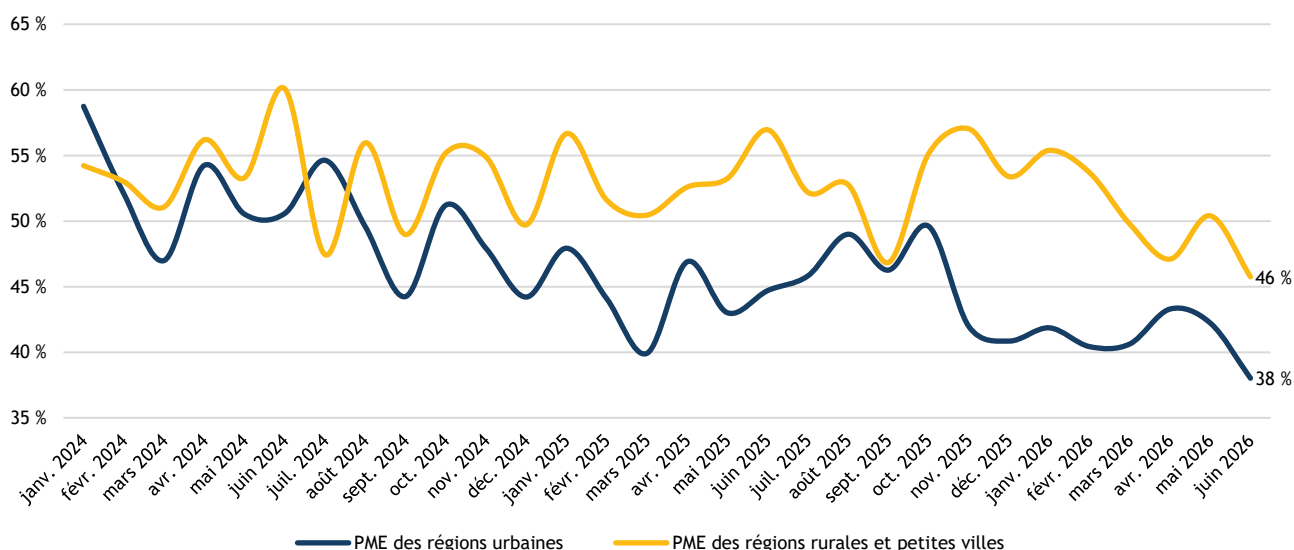
La pénurie de main-d'œuvre au Canada n'est pas attribuable à un seul facteur, mais à un certain nombre d'écarts entre les profils des jeunes et les emplois disponibles. Ces écarts sont principalement liés à la géographie, aux préférences des jeunes et aux structures. Combinés, ils contribuent à expliquer pourquoi tant de PME continuent d'éprouver des difficultés de recrutement, malgré le taux de chômage élevé des jeunes.

Écarts d'ordre géographique : les jeunes ne vivent pas nécessairement là où sont les emplois

L'une des causes les plus claires du décalage est d'ordre géographique. Les jeunes - définis par Statistique Canada comme étant les 15-24 ans - représentent une plus grande part de la population urbaine (12,3 %) que de la population rurale et des petites villes (10,6 %)ⁱ. Par ailleurs, le [*Baromètre mensuel des affaires de la FCEI*](#) montre qu'en moyenne, les PME des régions rurales et des petites municipalités sont plus susceptibles de signaler des pénuries de main-d'œuvre que celles des centres urbains (figure 1). En juin, près de la moitié des entreprises des régions rurales et des petites villes (46 %) faisaient état de pénuries de main-d'œuvre, contre moins de deux sur cinq parmi celles des centres urbains (38 %).

Le sondage *Votre Voix* de la FCEI de septembre 2024 indiquait aussi des difficultés de recrutement plus marquées hors des grandes villes : plus de la moitié des PME des régions rurales (54 %) disaient avoir du mal à attirer des travailleurs qualifiés, contre 40 % de celles des grandes villes, ce qui indique des obstacles persistants pour certains postesⁱⁱ. Malgré cet écart, les PME des centres urbains continuent d'avoir de la difficulté à trouver des candidats répondant à leurs besoins, en particulier pour des postes atypiques aux horaires irréguliers ou nécessitant des compétences spécialisées.

Figure 1 : Les pénuries de main-d'œuvre freinent davantage la croissance des PME des régions rurales que celle des régions urbaines



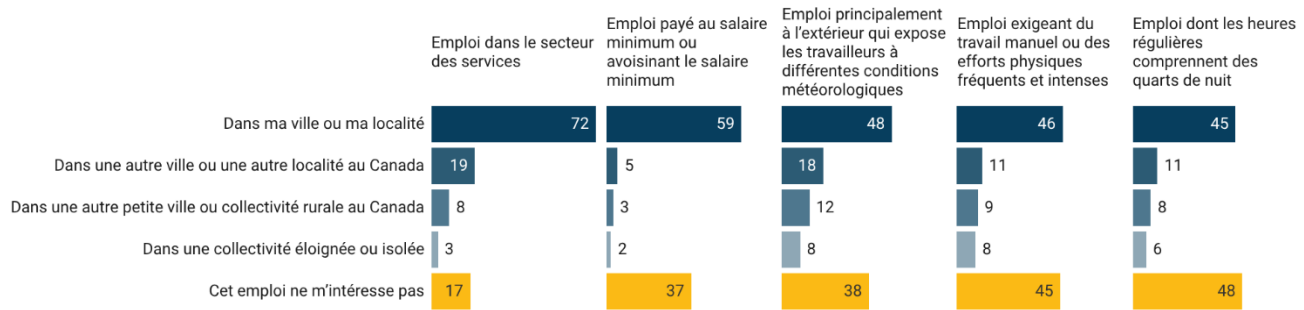
Source : FCEI, Baromètre des affaires mensuel^{MD}, janvier 2024 à juin 2026. Pour plus de détails : fci.ca/baromètre.

Question : « Quels facteurs entravent votre capacité à augmenter les ventes ou la production? » La figure ci-dessus représente les répondants qui ont sélectionné « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée » et/ou « Pénurie de main-d'œuvre non qualifiée et semi-qualifiée ». (On entend par « centre urbain » une ville de 30 000 habitants ou plus.)

Écarts dus aux préférences : emplois que les jeunes sont disposés à occuper

Au-delà des facteurs géographiques, de nombreux emplois disponibles ne correspondent pas aux préférences des jeunes. Plus particulièrement, ceux-ci montrent peu d'intérêt pour des postes comportant certaines conditions et sont peu disposés à déménager pour les occuper. Même quand ils vivent dans une région où des postes sont vacants, une forte proportion d'entre eux ne veulent pas ou ne peuvent pas les occuper. Comme le montre la figure 2, près de la moitié des jeunes ne seraient pas disposés à chercher un emploi qui comporte des quarts de nuit réguliers ou qui exige fréquemment des efforts physiques intenses. Plus du tiers écartent les emplois où le travail se déroule principalement à l'extérieur, dans diverses conditions météorologiques, de même que ceux qui sont rémunérés au salaire minimum ou à un taux avoisinant le salaire minimumⁱⁱⁱ.

Figure 2 : Disposition des jeunes à déménager pour certains types d'emplois



Question : Dans quels endroits seriez-vous prêt à chercher les emplois suivants?

Source : Angus Reid, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 10 au 13 mars 2026, n = 283-290.

Remarque : Les répondants ayant indiqué « Je ne sais pas/pas sûr » n'ont pas été pris en compte dans l'analyse.

Même quand les jeunes sont ouverts à certains postes, bien souvent, ils le sont seulement s'ils peuvent rester dans leur région. Par exemple, alors que 17 % n'ont pas d'intérêt pour des emplois du secteur des services, 72 % sont disposés à chercher un tel emploi dans leur propre ville ou localité. Les proportions de jeunes qui déménageraient pour un emploi du secteur des services sont beaucoup plus faibles : seulement 19 % envisageraient de s'installer dans une autre ville ou localité au Canada pour occuper un tel poste, et à peine 8 % envisageraient de déménager dans une petite ville ou une collectivité rurale.

L'ouverture à déménager dans une collectivité éloignée ou isolée pour un poste dans les services est encore plus faible, à 3 %. Ces résultats concordent avec ceux d'études comparables menées aux [États-Unis](#) et en [Australie](#), selon lesquelles les jeunes sont plus susceptibles de déménager dans une grande ville que de quitter une grande ville pour un emploi.

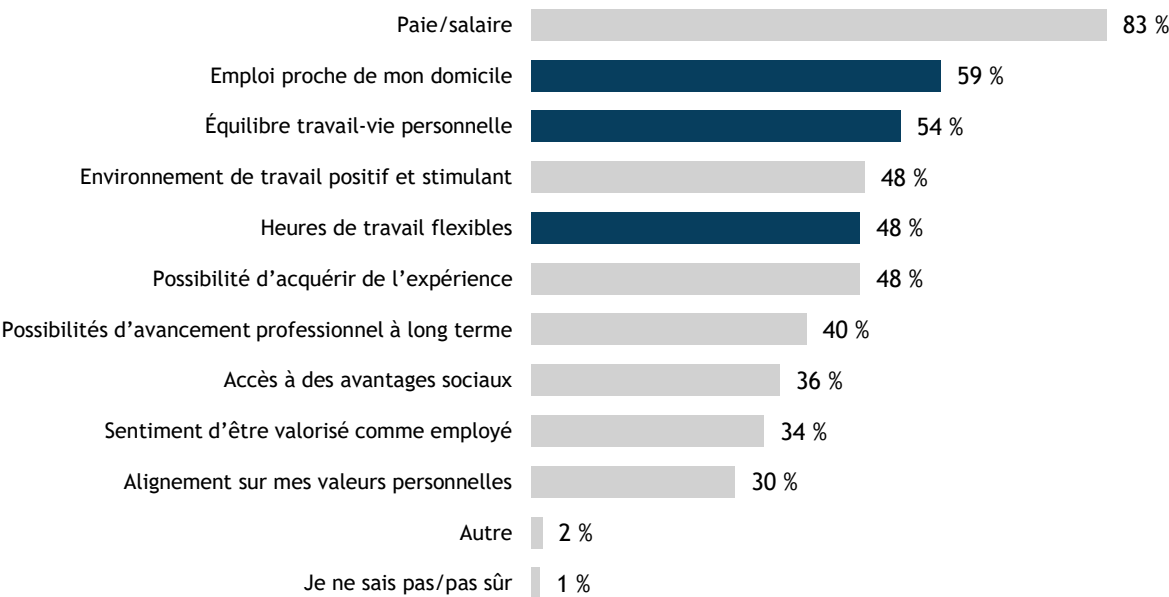
De même, plus de la moitié des jeunes seraient prêts à chercher un emploi rémunéré au salaire minimum - entre 15 \$ et 19 \$, selon la province - dans leur propre ville. Toutefois, seulement 5 % seraient ouverts au même type d'emploi dans une autre ville ou localité au Canada, et seulement 3 % envisageraient ce type d'emploi dans une petite ville ou une collectivité rurale. La même tendance s'observe pour tous les types d'emplois. Elle montre que, si certains jeunes sont ouverts à occuper des emplois rémunérés au salaire minimum, exigeants physiquement, s'effectuant en plein air ou comportant des horaires irréguliers lorsqu'ils sont offerts dans leur région, très peu sont prêts à déménager pour de tels postes.

Contraintes structurelles : obstacles limitant la participation des jeunes

Il existe également des contraintes inhérentes à l'âge qui empêchent les jeunes d'occuper certains emplois, en particulier dans certaines régions. Plus de la moitié des jeunes (59 %) citent la proximité de leur domicile comme un critère prioritaire dans leur recherche d'emploi (figure 3). Les jeunes chercheurs d'emploi peuvent aussi ne pas avoir de permis de

conduire ou de voiture, ou vivre dans des régions offrant peu de possibilités de transport en commun, ce qui peut limiter à un certain territoire les emplois auxquels ils veulent ou peuvent postuler. Par ailleurs, ceux qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité peuvent être inadmissibles à travailler dans des secteurs comme les bars, les vignobles ou les brasseries.

Figure 3 : Principales priorités des jeunes en recherche d'emploi



Question : Quelles caractéristiques trouvez-vous les plus importantes lorsque vous cherchez un emploi? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Source : Angus Reid, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 10 au 13 mars 2026, n = 308.

Au-delà de la proximité du domicile, l'équilibre travail-vie personnelle (54 %) et les heures de travail flexibles (48 %) sont des critères prioritaires pour beaucoup de jeunes. Pour ceux qui sont encore aux études, déménager n'est pas réaliste, et les emplois aux horaires irréguliers ne sont pas pratiques. Cela explique en partie pourquoi des postes disponibles qui semblent accessibles aux jeunes restent difficiles à pourvoir pour les PME. Par exemple, la plupart des étudiants ne pourraient pas envisager un poste de plongeur de nuit dans un restaurant ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ni dans une boulangerie où la cuisson commence à 4 h du matin.

Le PTET : indispensable pour les PME vu le chômage des jeunes

Ces décalages du marché du travail obligent les PME à compter sur le PTET.

Le chômage élevé chez les jeunes ne garantit pas la disponibilité immédiate de main-d'œuvre locale pour tous les types d'emplois, en particulier en régions rurales et pour les postes saisonniers, exigeants physiquement ou aux horaires atypiques. Les inadéquations décrites ci-dessus sont l'un des facteurs expliquant que les PME rapportent des pénuries de main-d'œuvre persistantes alors même que de nombreux jeunes peinent à trouver du travail.

Près de quatre propriétaires de PME sur cinq (78 %) déclarent que le PTET leur donne accès aux travailleurs qualifiés et fiables qu'ils ne trouvaient pas localement, et 90 % disent avoir de la difficulté à trouver de la main-d'œuvre locale pour des postes précédemment occupés par des travailleurs du Programme^{iv}. Dans la pratique, les employeurs comptent sur le PTET pour pourvoir, en dernier recours, des postes précis présentant des critères incompatibles avec l'offre locale. En somme, ce programme permet de pourvoir des postes qui autrement resteraient vacants; il ne prive pas de jeunes Canadiens d'un emploi.

En aidant les PME à rester en activité, le PTET favorise leur croissance et leur stabilité, ce qui peut créer de nouvelles occasions d'embauche de jeunes Canadiens et contribuer à retenir les jeunes travailleurs que ces entreprises emploient déjà.

Les travailleurs du PTET viennent occuper des postes essentiels et difficiles à pourvoir

Les données les plus récentes montrent qu'en 2025, près du tiers des travailleurs étrangers temporaires au Canada étaient des manœuvres à la récolte, un emploi exigeant physiquement et soumis aux aléas de la météo (tableau 1). On trouvait aussi beaucoup de ces travailleurs dans des postes de manœuvres de pépinières et de serres (6 %), de superviseurs des services alimentaires (4 %) et de cuisiniers (4 %), dont bon nombre comportent des horaires irréguliers, du travail saisonnier ou des affectations en milieu rural. Ce sont précisément les types d'emplois que les jeunes sont le moins disposés à occuper.

Tableau 1 : Cinq principales professions, selon le nombre de travailleurs étrangers temporaires

Profession	Code de la Classification nationale des professions (CNP)	Nombre de travailleurs étrangers temporaires employés	Proportion du total des travailleurs étrangers temporaires (%)
Manœuvres à la récolte	85101	51 260	32 %
Manœuvres de pépinières et de serres	85103	9 000	6 %
Superviseurs des services alimentaires	62020	6 445	4 %
Cuisiniers	63200	6 315	4 %
Manœuvres aux soins du bétail	85100	5 890	4 %

Source : Combien de permis ont été délivrés, ventilés par province, région et profession? Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, novembre 2025, consulté le 12 juin 2026. <https://www.noscommunes.ca/questions-ecrites/45-1/q-798?response=13978367§ion=ircc>

Pour beaucoup d'entreprises, les travailleurs étrangers temporaires ne sont pas facultatifs. C'est grâce à eux si les activités peuvent se poursuivre. Plus de la moitié des propriétaires de PME (52 %) affirment que le PTET les a aidés à rester en activité et à continuer d'employer des travailleurs canadiens; la proportion atteint 76 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration^{iv}. Ce dernier secteur étant un point d'entrée pour bien des jeunes, le PTET y joue un rôle important en permettant à des PME de maintenir les emplois de leur personnel canadien.

Cette dynamique est particulièrement évidente dans des secteurs comme les services alimentaires, où le maintien des effectifs de base permet d'embaucher et de retenir, globalement, davantage de jeunes. Un restaurant, par exemple, peut trouver des jeunes pour des postes en salle, mais s'il n'a pas de chef de cuisine de nuit - un poste souvent plus difficile à pourvoir - il ne pourra tout simplement pas ouvrir sa salle à manger. L'embauche d'un travailleur étranger temporaire peut alors faire la différence entre le maintien en activité et la fermeture d'une entreprise, comme l'ont d'ailleurs montré [des cas récents](#) (en anglais seulement).

Les récents changements apportés au PTET n'ont fait que compliquer la vie aux propriétaires de PME à la recherche de main-d'œuvre. Avec le resserrement des critères, les postes en question ne seront pas plus occupés par des jeunes sans emploi; ils risquent plutôt de rester vacants. Il peut en résulter une réduction des activités ou des services, voire des fermetures complètes, ce qui, au bout du compte, met en péril des emplois canadiens. Un PTET souple et accessible demeure indispensable pour les PME et les collectivités qu'elles font vivre.

Que peuvent faire les gouvernements?

Le maintien de l'accès au PTET soutient à la fois les PME et l'emploi des jeunes. Les gouvernements doivent mieux informer les jeunes des possibilités d'emploi qui leur conviennent et veiller à ce que les entreprises puissent continuer d'accéder à de la main-d'œuvre par l'intermédiaire de programmes comme le PTET lorsque le recrutement local ne suffit pas.

Recommandations pour soutenir l'emploi des jeunes

- Réduire le coût de l'embauche de jeunes : Réduire les charges sociales ou proposer des incitatifs ciblés (p. ex., des congés de cotisations à l'assurance-emploi, des crédits d'impôt remboursables) pour encourager les PME à embaucher de jeunes travailleurs.
- Élargir l'apprentissage en milieu de travail : Améliorer l'accès aux programmes d'alternance travail-études, aux stages et aux programmes d'apprentissage, et étendre les mesures de soutien aux PME.
- Simplifier les mesures de soutien à l'embauche : Réduire la paperasserie et simplifier les programmes d'embauche des jeunes afin que les PME puissent réellement en bénéficier.
- Mieux informer les jeunes sur les possibilités d'emploi : Fournir aux jeunes des renseignements clairs et accessibles sur le marché du travail, afin qu'ils puissent facilement savoir dans quels domaines la demande est forte et où il y a des postes vacants.

Recommandations pour améliorer l'accès des PME au PTET

- Protéger et maintenir le PTET.
- Permettre aux employeurs de prolonger selon les règles antérieures les permis de travail des travailleurs étrangers déjà embauchés (p. ex., plafonds antérieurs, pas de refus de traitement, seuils de salaire courant moins élevés).

- Abolir ou réduire fortement les politiques de refus de traitement, les exigences de révision selon le salaire courant et les plafonds du PTET qui limitent l'accès des employeurs.
- Prioriser et élargir des voies d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers temporaires déjà au Canada.
 - Créer une voie d'accès réservée aux travailleurs étrangers ayant au moins 18 mois d'expérience de travail au Canada, toutes catégories FEER confondues, à condition qu'ils détiennent un statut juridique et paient leurs impôts au pays.
- Augmenter les quotas d'immigration économique, en particulier pour les provinces et les collectivités rurales et non urbaines.
- Introduire dans le PTET une souplesse fondée sur la profession, en créant une catégorie pour les postes systématiquement difficiles à pourvoir (p. ex., emplois de nuit, exigeants physiquement ou à fort roulement), assortie de plafonds et de règles salariales adaptés pour tenir compte des pénuries persistantes, indépendamment du lieu.
- Maintenir la supervision fédérale du PTET pour garantir l'uniformité des règles à l'échelle nationale, et ainsi reconnaître son impact sur l'ensemble de l'économie, plutôt que de laisser de la latitude aux provinces pour sa mise en œuvre.



Bérengère Fouqueray
Analyste de la
recherche

[www.linkedin.com/in/
b%C3%A9reng%C3%A8re-fouqueray](https://www.linkedin.com/in/b%C3%A9reng%C3%A8re-fouqueray)



Molly MacCormack
Analyste des
politiques

[https://www.linkedin.co
m/in/mollymaccormack/](https://www.linkedin.com/in/mollymaccormack/)



Goli Eshtiaghi
Stagiaire à la
recherche

[https://www.linkedin.
com/in/goli-eshtiaghi/](https://www.linkedin.com/in/goli-eshtiaghi/)

Notes de fin

ⁱ Statistique Canada. Estimations démographiques annuelles, régions rurales et petites villes et régions urbaines fonctionnelles : tableau de bord interactif. Ottawa : Statistique Canada, 2021.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2021030-fra.htm>

ⁱⁱ Alchad Alegbeh et Marvin Cruz, « Comblent les besoins : s'attaquer aux enjeux de main-d'œuvre qui freinent les PME canadiennes », FCEI, Blogue Perspective PME, 10 juin 2025. <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/comblent-les-besoins-sattaquer-aux-enjeux-de-main-d%C5%93uvre-qui-freinent-les-pme-canadiennes>

ⁱⁱⁱ FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, mené du 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste de cette taille, la marge d'erreur serait de +/- 2,4 %, 19 fois sur 20.

^{iv} FCEI, Sondage sur les changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires, mené du 7 novembre 2024 au 23 janvier 2025, n = 1 645. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste de cette taille, la marge d'erreur serait de +/- 2,4 %, 19 fois sur 20.

