

Les petites entreprises et les jeunes au Canada : un écart à combler



Table des matières

Sommaire	1
Introduction	2
Contexte économique	3
Pratiques d'embauche de jeunes travailleurs	6
Préparation des candidats	10
Attentes des jeunes et réalités du milieu de travail	14
Obstacles à l'embauche des jeunes	17
Mesures gouvernementales	22
Conclusion et recommandations	24
Annexe A : Méthodologie	28
Annexe B : Répartition des données par province - Moyens pour embaucher les jeunes utilisés par les petites entreprises	29
Annexe C : Répartition des données par province - Obstacles à l'embauche de jeunes travailleurs pour les petites entreprises	30
Annexe D : Aides financières et mesures incitatives offertes par les provinces pour l'embauche de jeunes travailleurs	31
Annexe E : Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs de la FCEI	34
Annexe F : Questions du sondage d'opinion publique	38
Notes de fin	40
À propos de la FCEI	42

Sommaire

- **Le chômage chez les jeunes a atteint son plus haut niveau en 15 ans, en dehors de la période de la pandémie de COVID-19.** Cette situation est attribuable à un ralentissement du marché du travail, une diminution du nombre de postes vacants et une intensification de la concurrence pour les emplois de débutant.
- **Les petites entreprises demeurent la principale porte d'entrée vers l'emploi pour les jeunes : 80 % d'entre elles en ont embauché au cours des trois dernières années.** Or, la faiblesse de la demande, la hausse des taxes sur la masse salariale et des charges salariales, ainsi que la capacité limitée d'absorber les coûts de formation freinent l'embauche de travailleurs sans expérience.
- **Il y a un décalage entre les pratiques d'embauche et les comportements de recherche d'emploi :** les petites entreprises misent davantage sur les contacts personnels pour recruter des jeunes (62 %) que sur les sites de recherche d'emploi (44 %), tandis que trois jeunes sur quatre utilisent principalement ces plateformes (73 %) plutôt que leurs réseaux personnels (51 %).
- **Les employeurs accordent davantage d'importance aux compétences générales et aux caractéristiques personnelles qu'aux diplômes ou à l'expérience lorsqu'ils embauchent des jeunes :** les principales qualités recherchées sont une attitude positive et de l'enthousiasme (91 %), la motivation (84 %), le professionnalisme (76 %) et les compétences en communication (73 %).
- **Les mesures gouvernementales en place pour encourager les petites entreprises à embaucher des jeunes sont souvent trop complexes et lourdes sur le plan administratif,** ce qui cadre mal avec leur réalité et en limite l'adoption et les retombées.
- **La réduction des coûts et des risques liés à l'embauche des jeunes est essentielle pour combler l'écart :** environ la moitié des entreprises indiquent qu'un meilleur accès à des jeunes prêts à travailler, une réduction temporaire des cotisations à l'assurance-emploi et des mesures de soutien à la formation faciliteraient leur embauche.

Introduction

On en parle souvent : le chômage chez les jeunes a toujours eu tendance à suivre les fluctuations de l'économie, dans un mouvement cyclique qui reflète les périodes de ralentissement et de pression pour les entreprises et les travailleurs. Même si le sujet est moins présent dans l'actualité en ce moment, il demeure un enjeu qui mérite une attention particulière compte tenu de son impact sur les travailleurs, les entreprises et l'économie en général.

L'absence d'une première expérience de travail chez les jeunes ralentit l'acquisition de compétences, freine l'entrepreneuriat et compromet des étapes déterminantes de leur parcours de vie. Cette situation pose également des défis pour les petites entreprises, qui emploient 64 % de la main-d'œuvre du secteur privé au Canada, car elles ont du mal à attirer la relève dont elles dépendent¹.

Le discours public sur le chômage chez les jeunes met souvent l'accent sur de grands bouleversements, comme l'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail et la diminution du nombre de postes de débutant dans les grandes organisations. Cette attention néglige toutefois une réalité importante : les jeunes obtiennent souvent leur premier emploi dans une petite entreprise, qui est un véritable terrain d'apprentissage pour eux. Les petites entreprises, en tant que piliers de leur communauté, reconnaissent le rôle qu'elles jouent dans la formation de la relève. Toutefois, les coûts d'exploitation élevés et le climat actuel d'incertitude économique et politique leur laissent peu de ressources pour embaucher et former des jeunes. Comment améliorer les perspectives de carrière des jeunes? Une piste serait de recentrer la discussion sur le soutien aux petites entreprises, celles qui donnent le plus souvent aux jeunes leur première chance sur le marché du travail.

Le présent rapport propose une analyse approfondie du chômage chez les jeunes au Canada sous l'angle des petites entreprises. Il vise à comprendre pourquoi les jeunes (de 15 à 24 ans) et les petits employeurs ont du mal à se trouver. La FCEI a sondé des petites entreprisesⁱ partout au pays pour comprendre leurs pratiques d'embauche, les obstacles à l'embauche des jeunes et les solutions possibles pour y remédier. Le rapport s'appuie également sur un sondage d'opinion publique réalisé par Angus Reidⁱⁱ. Le sondage a été réalisé auprès de jeunes Canadiens âgés de 18 à 24 ans pour documenter leurs expériences sur le marché du travail et leurs attentes. La comparaison de ces perspectives permet de mieux voir comment les petites entreprises, les

ⁱ Le sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs a été mené en ligne par la FCEI du 22 janvier au 12 février 2026 auprès d'un échantillon de 1 540 propriétaires de PME au Canada. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste de cette taille, la marge d'erreur serait de +/- 2,5 %, 19 fois sur 20.

ⁱⁱ Le sondage d'opinion publique d'Angus Reid a été mené en ligne du 10 au 13 mars 2026 auprès de 308 jeunes Canadiens âgés de 18 à 24 ans. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste de cette taille, la marge d'erreur serait de +/- 5,6 %, 19 fois sur 20.

gouvernements et les jeunes peuvent se coordonner pour accroître les possibilités d'emploi et améliorer les résultats pour tous.

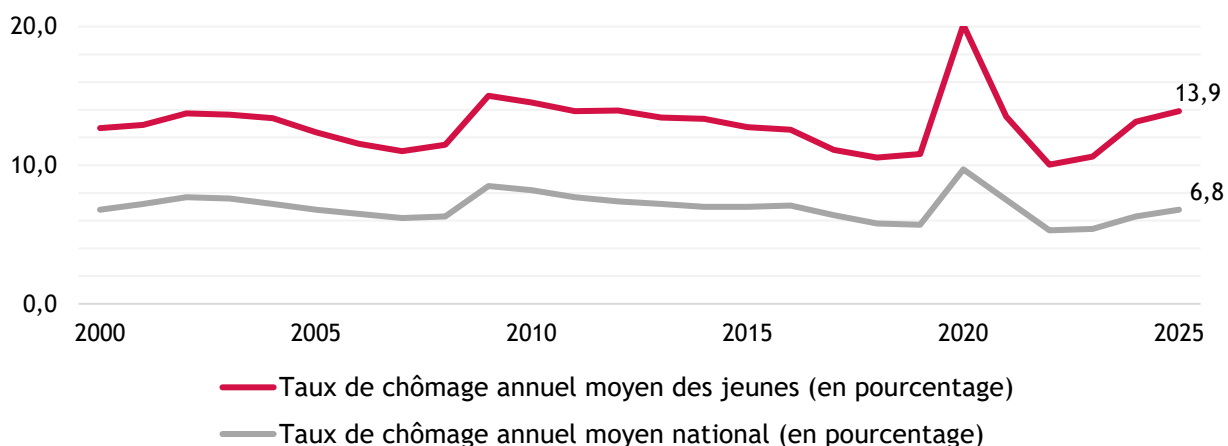
Contexte économique

Selon Statistique Canada, plus de 3 millions de jeunes font partie de la population active. En mars 2026, un peu plus de la moitié (54 %) occupaient un emploi. Parmi les 2,69 millions de jeunes ayant un emploi, environ la moitié travaillent à temps plein (1,32 million) et l'autre moitié, à temps partiel (1,37 million)². Ainsi, 431 500 jeunes Canadiens sont au chômage.

Ralentissement du marché du travail des jeunes et pressions structurelles

Le marché du travail des jeunes au Canada s'est considérablement contracté au cours des dernières années, le chômage des 15 à 24 ans atteignant des niveaux comparables à ceux observés pour la dernière fois lors de la récession de 2008-2009 (figure 1). En septembre 2025, le taux de chômage chez les jeunes a atteint un sommet en 15 ans, en dehors de la période de la pandémie de COVID-19³. Un sommet comparable en 2009-2010 a suivi la crise financière mondiale; à l'époque, de fortes perturbations économiques ont réduit les débouchés pour les jeunes.

Figure 1 : Taux de chômage au Canada, 2000-2025



Source : Tableau 14-10-0375-01. *Postes vacants, employés salariés, et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.*

Des études indiquent que des changements structurels, comme l'arrivée de l'IA et l'essor du travail à la demande, pourraient entraîner une baisse de la demande de main-d'œuvre traditionnelle même si l'offre de travailleurs augmente. Toutefois, seulement 10 % des PME ont pleinement intégré des outils numériques, ce qui indique que ces facteurs ne sont pas encore une source majeure de perturbation pour les petites entreprises et leurs postes de débutant⁴.

Un écart grandissant entre l'offre et la demande selon les parcours de formation

Du côté de l'offre, les données de Statistique Canada montrent que, même si davantage de jeunes recherchent activement un emploi, ils sont moins nombreux à réussir à en obtenir un. Par exemple, les taux de NEET (jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation) ont augmenté chez les jeunes au début de la vingtaine depuis 2020ⁱⁱⁱ, ce qui indique une augmentation du nombre de jeunes ayant des difficultés à intégrer le marché du travail⁵.

À ce défi s'ajoute un écart grandissant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre selon les parcours de formation. Plus précisément, le nombre de diplômés universitaires croît plus vite que le nombre d'emplois nécessitant un diplôme. Entre 2016 et 2025, les postes vacants exigeant un diplôme universitaire n'ont progressé que de 16 %, alors que le nombre de diplômés universitaires a augmenté de 63 %⁶.

À l'inverse, dans le secteur des métiers, les postes vacants nécessitant un certificat ou un diplôme postsecondaire ont bondi de 123 %, alors que le nombre de diplômés n'a augmenté que de 9 %⁷. Prises ensemble, ces tendances mettent en évidence un écart grandissant : un nombre accru de jeunes diplômés universitaires se disputent un nombre limité d'emplois exigeant un diplôme, tandis que les employeurs offrant des postes dans les métiers spécialisés et techniques ont du mal à trouver des candidats qualifiés.

Faible demande de main-d'œuvre et contraintes des PME pour les postes de débutant

Dans une économie au ralenti, les PME canadiennes sont sous pression : le nombre de fermetures d'entreprises, en moyenne, dépasse largement celui des ouvertures depuis quatre trimestres d'affilée, signe d'une véritable [pénurie d'entrepreneurs](#)⁸. Selon le [Baromètre des affaires](#) de la FCEI, les intentions d'embauche à temps plein demeurent marginalement positives, dans un contexte de faible demande des consommateurs et de pressions importantes sur les coûts. Les intentions d'embauche à temps partiel suivent une tendance similaire : presque autant de PME prévoient d'embaucher que de réduire leurs effectifs, ce qui indique une prudence continue en matière d'embauche. Les charges salariales figurent parmi les principales contraintes mentionnées. Autrement dit, les entreprises cherchent à maintenir leurs effectifs plutôt qu'à augmenter leur masse salariale.

À l'automne 2025, les postes vacants sont tombés à leur niveau le plus faible depuis 2017, ce qui a intensifié la concurrence entre les personnes sans emploi pour chaque poste offert. Ce

ⁱⁱⁱ En 2020-2021, pendant la pandémie, le taux de NEET a grimpé à 13,2 %, son plus haut niveau en deux décennies. Il a ensuite reculé à 10,5 % en 2021-2022 à mesure que la situation s'améliorait, puis est remonté à 11,3 % durant l'année scolaire 2023-2024.

resserrement du marché du travail rend la situation particulièrement difficile pour les jeunes, qui manquent souvent d'expérience⁹.

Parallèlement, les mouvements des effectifs demeurent faibles, ce qui signifie que moins de personnes quittent leur emploi ou changent de poste en raison de l'incertitude sur le marché du travail¹⁰. C'est le signe d'un marché du travail en perte de vitesse : les travailleurs s'accrochent à leur emploi et les employeurs hésitent à prendre de l'expansion. Les jeunes ressentent fortement ce changement : la diminution des postes vacants réduit les occasions de gravir les premiers échelons de leur carrière.

Pour de nombreuses petites entreprises, donner une chance à une personne sans expérience, surtout lorsque la formation demande beaucoup de temps et d'efforts, n'est tout simplement pas envisageable dans le contexte actuel. Les petites entreprises n'ont ni la marge de manœuvre ni la flexibilité nécessaires. Prises ensemble, ces dynamiques ont créé un marché du travail où les jeunes ne perdent pas leur emploi, mais ont du mal à obtenir leur premier.

Dans un contexte où les postes disponibles diminuent et où les petites entreprises priorisent leur survie plutôt que leur croissance, il est de plus en plus difficile pour les jeunes d'acquérir une expérience de travail. Ces pressions donnent lieu à une génération ayant une expérience professionnelle de base limitée, ce qui pourrait entraîner des pénuries de main-d'œuvre au sein des petites entreprises.

Pratiques d'embauche de jeunes travailleurs

Selon notre sondage, une vaste majorité de propriétaires de petites entreprises (quatre sur cinq) ont embauché des jeunes au cours des trois dernières années. Parmi les entreprises qui n'ont pas embauché de jeunes, les principales raisons nommées sont que les postes disponibles nécessitent des compétences ou une expérience spécialisées (42 %) ou qu'aucun poste n'était à pourvoir (33 %). Près d'une entreprise sur cinq a tenté d'embaucher des jeunes sans succès, ce qui témoigne d'une demande non satisfaite.

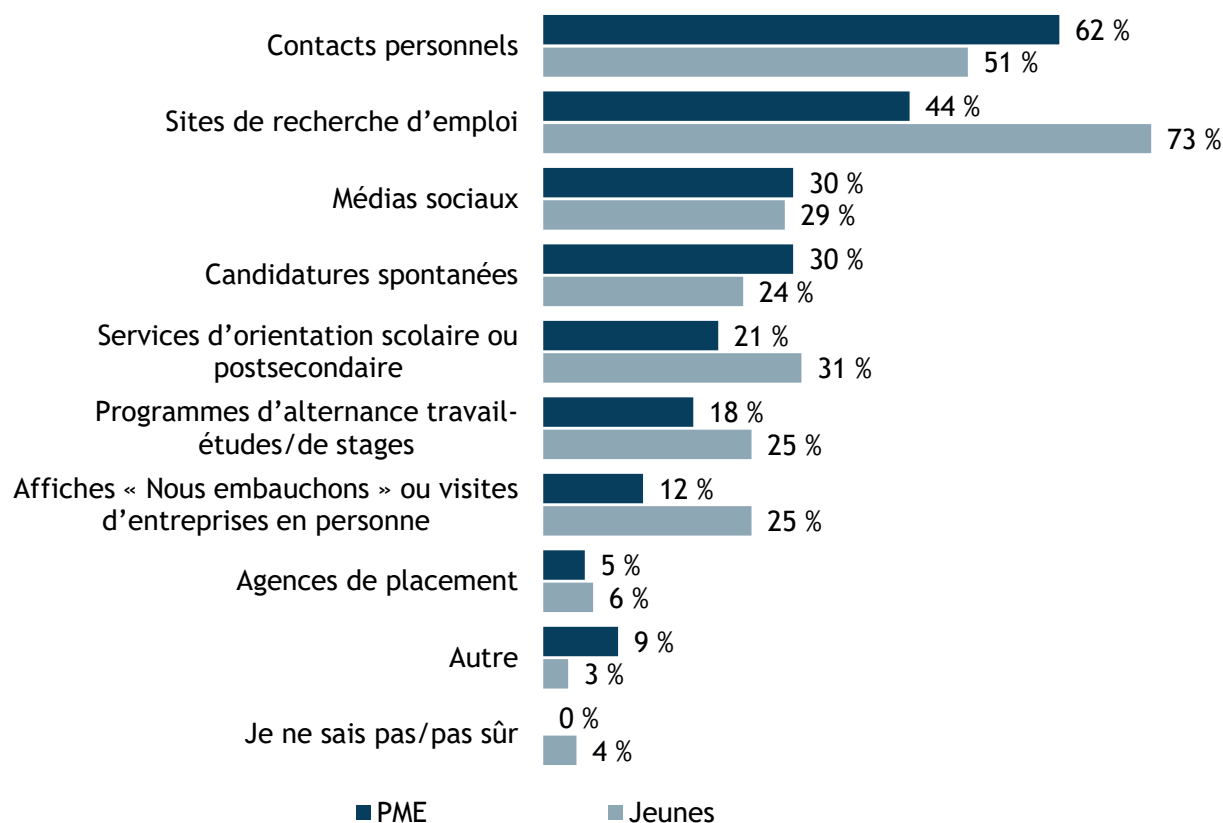
La figure 2 montre comment les petites entreprises recrutent des jeunes et comment ceux-ci cherchent un emploi, ce qui révèle certains écarts entre les pratiques d'embauche des employeurs et les comportements des jeunes.

Moyens utilisés par les PME pour embaucher des jeunes

Pour recruter des jeunes, la majorité des propriétaires de petites entreprises misent surtout sur leurs contacts personnels (62 %) pour recruter, ce qui souligne l'importance accordée aux recommandations directes. Pour les employeurs, ces recommandations sont moins risquées, car les candidats sont déjà validés et bénéficient de la crédibilité de la personne qui les recommande. Cette tendance se maintient dans le temps : en 2018, 67 % des employeurs misaient sur leurs contacts personnels¹¹.

Les sites de recherche d'emploi, comme LinkedIn et Indeed, arrivent en deuxième place (44 %), suivis d'autres méthodes, comme les médias sociaux (30 %), les services d'orientation scolaire ou postsecondaire (21 %) et les programmes d'alternance travail-études/de stages (18 %). Interrogés sur les moyens les plus efficaces, les employeurs désignent les contacts personnels et les sites de recherche d'emploi, ce qui confirme leur rôle clé dans le recrutement des jeunes.

Figure 2 : Méthodes de recrutement et de recherche d'emploi utilisées par les PME et les jeunes (18-24 ans)



Question : Quels moyens vous ont permis de recruter des jeunes travailleurs au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent) / Où cherchez-vous habituellement des possibilités ou offres d'emploi? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Source : FCEI, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 1 254; Angus Reid, sondage d'opinion publique mené du 10 au 13 mars 2026, n = 308.

Méthodes de recherche d'emploi des jeunes

Les employeurs misent sur les réseaux personnels et les sites de recherche d'emploi, tandis que les jeunes sont plus enclins à utiliser les sites de recherche d'emploi que leurs réseaux personnels. Près des trois quarts des jeunes (73 %) passent par des sites de recherche d'emploi, alors qu'un peu plus de la moitié (51 %) se tournent vers leurs réseaux personnels. Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les jeunes d'aujourd'hui, ayant grandi dans un monde numérique, privilégient les outils en ligne plutôt que les réseaux personnels pour trouver un emploi. De plus, les jeunes qui entrent sur le marché du travail après leurs études postsecondaires n'ont pas nécessairement de contacts dans leur domaine.

Près du tiers des jeunes utilisent les services d'orientation scolaire ou postsecondaire, et le quart des jeunes ont recours aux programmes d'alternance travail-études/de stages. À l'inverse,

les PME utilisent peu ces méthodes, ce qui représente une occasion manquée de recruter des jeunes prêts à l'emploi. Les jeunes et les PME utilisent peu les agences de placement, ce qui suggère que ce moyen de recrutement ne répond pas vraiment à leurs besoins.

Des pratiques de recrutement et de recherche d'emploi qui varient selon les caractéristiques

Différences des pratiques de recrutement selon le secteur

Les méthodes de recrutement ne sont pas universelles : même si les contacts personnels constituent le principal moyen d'embauche, les données sectorielles montrent que moins de la moitié des entreprises de services professionnels (44 %) s'y fient. Dans le secteur des services professionnels, notamment en comptabilité et en ingénierie, les entreprises privilégient plutôt les programmes d'alternance travail-études et de stages ainsi que les sites de recherche d'emploi (47 % dans les deux cas). Plus du tiers ont également recours aux services d'orientation scolaire ou postsecondaire, alors que la moyenne nationale se situe autour d'une entreprise sur cinq. Cette situation reflète la nature des postes offerts, qui exigent fréquemment des qualifications précises ou une formation postsecondaire. Les établissements d'enseignement et les programmes structurés sont donc des canaux de recrutement idéaux.

À l'inverse, les secteurs en contact direct avec la clientèle privilégient les méthodes de recrutement axées sur la visibilité. En effet, les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration ainsi que de l'information, des arts et des loisirs s'appuient souvent sur les médias sociaux, les candidatures spontanées et les affiches « Nous embauchons ». Ces approches peu coûteuses misent sur l'achalandage et de la visibilité locale pour attirer des candidats. Elles permettent aussi aux jeunes de mettre en valeur des compétences générales valorisées par les petites entreprises, comme la communication, la motivation et le sens de l'initiative. Par exemple, les candidatures spontanées démontrent l'intérêt et le sens de l'initiative des jeunes, tandis que les affiches « Nous embauchons » encouragent les échanges en personne avec les employeurs.

Différences des pratiques de recrutement selon la taille d'entreprise

Les grandes entreprises diversifient davantage leurs méthodes de recrutement que les petites. Par exemple, moins du tiers des entreprises comptant de 0 à 4 employés utilisent des sites de recherche d'emploi, comparativement à plus des deux tiers des entreprises comptant plus de 50 employés. Sauf pour les affiches « Nous embauchons », l'utilisation de la plupart des méthodes de recrutement augmente avec la taille de l'entreprise. Ces résultats suggèrent que les grandes entreprises ont les ressources nécessaires pour diversifier leurs méthodes, alors que les petites doivent miser sur celles qui fonctionnent le mieux pour leur modèle d'affaires. Par conséquent, les petites entreprises peuvent être désavantagées pour attirer les jeunes talents, car leur capacité limitée à utiliser plusieurs canaux de recrutement réduit la portée de leurs efforts d'embauche.

Différences des pratiques de recrutement selon la province

L'utilisation des méthodes de recrutement demeure relativement uniforme d'une province à l'autre, mais des variations régionales notables sont observées (voir l'annexe B pour les résultats par province). Par exemple, alors que seulement 30 % des petites entreprises à l'échelle nationale ont recours aux candidatures spontanées, celles-ci constituent la deuxième méthode de recrutement la plus utilisée par les petites entreprises au Québec (40 %). Par ailleurs, moins du tiers des entreprises québécoises utilisent les sites de recherche d'emploi (30 %), comparativement à 44 % à l'échelle nationale.

Les petites entreprises de l'Ontario sont, en revanche, plus susceptibles de recourir aux programmes d'alternance travail-études et de stages (30 %) ainsi qu'aux services d'orientation des établissements d'enseignement (26 %) pour recruter des jeunes que les autres petites entreprises ailleurs au Canada. Ces résultats sont cohérents avec les efforts continus de la province pour promouvoir l'apprentissage intégré au travail^{iv}, notamment par l'entremise du Crédit d'impôt de l'Ontario pour l'éducation coopérative, qui offre aux entreprises jusqu'à 3 000 \$ pour l'embauche d'étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative postsecondaire.

Différences des pratiques de recherche d'emploi selon la province

Les variations provinciales dans les comportements de recherche d'emploi des jeunes ressemblent à celles observées chez les petites entreprises. Dans leur recherche d'emploi, les jeunes Québécois sont moins portés à utiliser des sites de recherche d'emploi et plus enclins à soumettre des candidatures spontanées, tandis que les jeunes Ontariens utilisent davantage les programmes d'alternance travail-études et de stages ainsi que les services d'orientation des établissements d'enseignement. Dans l'ensemble, ces tendances montrent que les provinces ne sont pas des marchés du travail homogènes et soulignent l'importance de prendre en compte les différences régionales dans l'élaboration de politiques visant à lutter contre le chômage des jeunes.

^{iv} L'apprentissage intégré au travail désigne l'intégration de l'apprentissage par l'expérience aux programmes d'études. Il peut avoir lieu au niveau secondaire, collégial ou aux cycles supérieurs, et est lié au programme d'études de l'étudiant. Parmi les exemples figurent les programmes d'enseignement coopératif, les stages, les apprentissages et les projets de recherche appliquée. L'apprentissage intégré au travail comble l'écart entre la théorie et la pratique en offrant aux étudiants des expériences concrètes qui leur permettent d'appliquer leurs connaissances au monde du travail.

Préparation des candidats

Au-delà des moyens par lesquels les employeurs et les jeunes entrent en contact, les perceptions de la préparation des candidats influencent les résultats d'embauche.

« Je n'embauche pas en fonction des compétences, mais plutôt en fonction de la personnalité. »

- Entreprise manufacturière, Colombie-Britannique

Le point de vue des petites entreprises

Les petites entreprises accordent plus de poids aux compétences générales qu'aux titres de compétences lorsqu'elles recrutent des jeunes. Les employeurs privilégient nettement des qualités comme une attitude positive, la motivation, le professionnalisme, l'esprit d'équipe, les compétences de base en lecture et en écriture et la capacité à résoudre des problèmes (figure 3). À l'inverse, les critères traditionnels, comme le niveau de scolarité, les connaissances de l'industrie et l'expérience professionnelle antérieure, figurent parmi les facteurs les moins importants pour les propriétaires de petites entreprises. Les employeurs recherchent des jeunes qui arrivent prêts à apprendre, à collaborer et à communiquer.

Figure 3 : Compétences et caractéristiques personnelles des jeunes recherchés par les employeurs



Question : Parmi les compétences et caractéristiques suivantes, lesquelles considérez-vous comme les plus importantes lorsque vous embauchez des jeunes travailleurs? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

Source : FCEI, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 1 201.

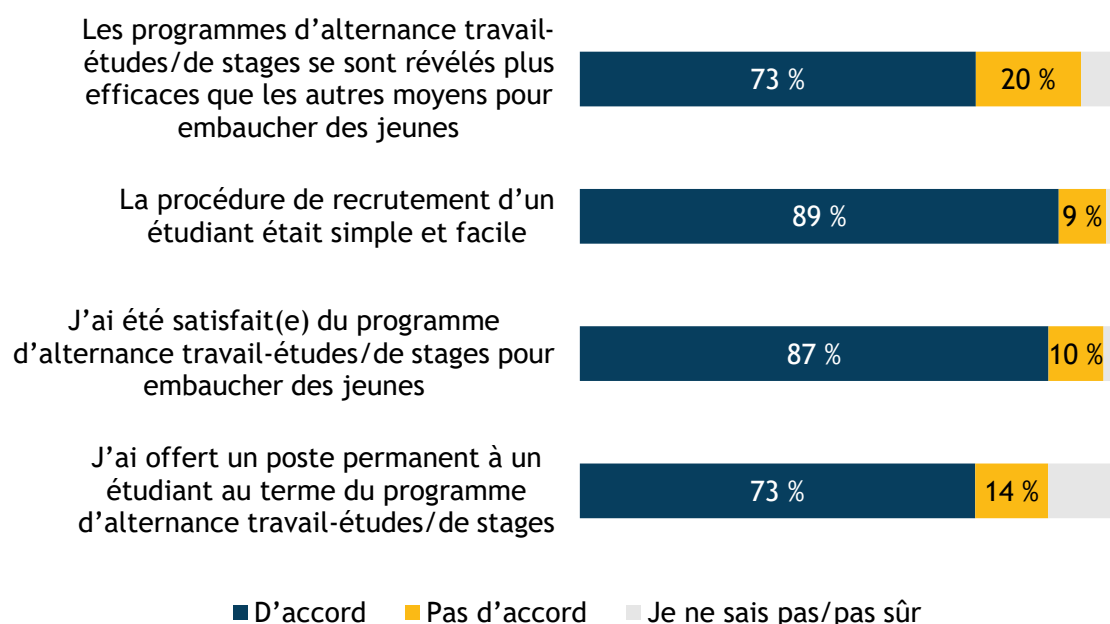
Les employeurs ont des opinions divergentes sur l'efficacité des établissements d'enseignement à préparer les jeunes au marché du travail. Le niveau de satisfaction est le plus élevé à l'égard des cégeps/collèges communautaires et des universités, tandis que moins de la moitié des employeurs estiment que les écoles secondaires préparent adéquatement les élèves aux exigences du marché du travail. Cet écart souligne la nécessité de renforcer le développement des compétences pratiques avant l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

« De nombreux programmes mettent fortement l'accent sur la théorie et les compétences scolaires, mais moins sur les compétences pratiques recherchées par les petites entreprises et les employeurs locaux. Ce décalage peut compliquer l'entrée sur le marché du travail. »

- Comptoir de desserts, Nouveau-Brunswick

Seule une faible proportion de petites entreprises disent recourir activement aux programmes d’alternance travail-études/de stages ou à d’autres formes d’apprentissage intégré au travail, mais celles qui le font se disent très satisfaites. Près de neuf propriétaires d’entreprise sur dix affirment que le processus d’intégration d’un étudiant dans le cadre d’un programme d’alternance travail-études ou d’un stage est simple et facile, et une proportion comparable est satisfaite du programme dans son ensemble. Notamment, près des trois quarts des entreprises ayant eu recours à des programmes d’alternance travail-études/de stages les ont jugés plus efficaces que les autres canaux de recrutement, et une proportion équivalente a par la suite offert un poste permanent à leur stagiaire.

Figure 4 : Opinions des petites entreprises sur les programmes d’apprentissage intégré au travail



Question : Vous avez dit avoir utilisé un programme d’alternance travail-études/de stages pour embaucher des jeunes au cours des 3 dernières années. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d’accord ou pas d’accord avec les énoncés suivants. (Sélectionner une réponse par ligne)

Source : FCEI, sondage sur l’embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 215.

Remarque : « D’accord » correspond à la somme de « Tout à fait d’accord » et de « Plutôt d’accord ». « Pas d’accord » correspond à la somme de « Pas du tout d’accord » et « Plutôt pas d’accord ».

Ce taux de conversion en embauche est exceptionnellement élevé et souligne l’intérêt d’un modèle de type « essai professionnel », surtout dans un contexte où les petites entreprises hésitent à prendre des risques à l’embauche en raison de coûts d’exploitation élevés et d’une incertitude économique persistante. Les petites entreprises participantes sont nombreuses à considérer que ces programmes sont efficaces pour évaluer la compatibilité des candidats et former une relève à long terme. Une petite entreprise de l’Ontario indique avoir utilisé les programmes d’alternance travail-études comme un « moyen privilégié pour embaucher des

jeunes ». De plus, ces programmes offrent souvent des crédits d'impôt ou des subventions qui permettent d'alléger les charges salariales, qui demeurent un enjeu majeur.

« Je pense qu'il n'y a pas suffisamment de programmes d'apprentissage intégré au travail qui combinent la théorie et l'expérience concrète. Il est important d'enseigner des compétences générales, comme la communication, la résolution de problèmes et le travail d'équipe, tout en offrant la possibilité d'explorer différents parcours professionnels. »

- Concessionnaire automobile, Alberta

Le point de vue des jeunes

Les jeunes le disent clairement : ils sont prêts et ont envie d'apprendre, même s'ils n'ont pas d'expérience de travail formelle. Comme l'a dit un jeune : « Tout le monde doit commencer quelque part », tandis qu'un autre a repris un thème qui revient souvent dans les résultats du sondage : « Je suis prêt à faire les efforts nécessaires pour réussir. » Cet état d'esprit correspond bien aux qualités les plus recherchées par les petites entreprises : la motivation, le sens de l'initiative et la volonté d'apprendre. Comme l'a expliqué un jeune travailleur, leur superpouvoir est leur « capacité d'adaptation », c'est-à-dire leur faculté de répondre aux besoins des petites entreprises. Pour beaucoup de jeunes, le véritable obstacle n'est pas l'effort, mais l'accès : ils cherchent avant tout une première occasion de faire leurs preuves et de développer leurs compétences au travail.

« Nous avons peut-être moins d'expérience, mais énormément de potentiel. Donnez-nous l'occasion de travailler et d'acquérir de l'expérience. Il faut bien commencer quelque part. »

- Un jeune Québécois de 24 ans

Dans l'ensemble, les jeunes sont clairs : ils ne sont peut-être pas des candidats parfaits, mais ils aimeraient avoir la chance de faire leurs preuves. Comme l'a indiqué un répondant : « La plupart d'entre nous veulent réellement travailler et sont prêts à travailler très fort. » Les jeunes souhaitent que les employeurs investissent dans la formation, offrent de véritables postes de débutant, communiquent de façon transparente pendant le processus d'embauche et reconnaissent que l'expérience s'acquiert avec le temps. Comme l'a résumé un répondant : « Tout le monde commence quelque part. Donnez aux jeunes la chance de faire leurs preuves. » Les postes de débutant qui exigent une expérience préalable, les systèmes de sélection automatisés et les processus d'embauche sans suivi compliquent la tâche des jeunes qui veulent démontrer les qualités les plus recherchées par les employeurs.

Par ailleurs, les petites entreprises qui fonctionnent avec des marges serrées font face à de réelles contraintes. L'embauche et la formation d'un travailleur inexpérimenté représentent un investissement considérable : les petites entreprises consacrent au moins 40 heures par année à chaque personne sans expérience, soit l'équivalent d'une semaine de travail complète¹². Tout doit se faire en parallèle des activités quotidiennes, où chaque heure compte. L'enjeu n'est pas l'absence de volonté des deux côtés, mais la difficulté à faire le pont entre le potentiel et la capacité.

Attentes des jeunes et réalités du milieu de travail

Si les employeurs adoptent des stratégies pour attirer des candidats, les jeunes arrivent eux aussi avec des attentes précises envers le milieu de travail. Il est essentiel de comprendre ces préférences pour rapprocher les petites entreprises de la prochaine génération de travailleurs.

Au sujet des caractéristiques qu'ils trouvent les plus importantes lorsqu'ils cherchent un emploi, la grande majorité des jeunes (83 %) nomment **la paie et le salaire** - une proportion qui monte à 92 % chez les diplômés universitaires (figure 5). Les jeunes qui poursuivent des études postsecondaires s'attendent à ce que leurs revenus soient à la hauteur de cet investissement en capital humain. Malgré la hausse des coûts d'exploitation et des salaires minimums, plus de la moitié des petites entreprises disent offrir des salaires concurrentiels pour attirer les jeunes (figure 6), ce qui montre que les employeurs reconnaissent l'importance de la rémunération dans le recrutement. Il semble toutefois y avoir un décalage entre les attentes salariales des jeunes et les salaires proposés : de nombreuses petites entreprises indiquent que les recrues s'attendent souvent à des salaires de départ disproportionnés par rapport à leur expérience.

Figure 5 : 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 rémunération, plus de la moitié des jeunes accordent de l'importance à un **emploi proche de leur domicile** et à l'**équilibre travail-vie personnelle**. Bien que l'équilibre travail-vie personnelle reste une priorité peu importe le niveau de scolarité, un emploi proche du domicile est plus important pour les jeunes encore aux études : 67 % des jeunes ayant entrepris des études postsecondaires y accordent de l'importance, contre 49 % des diplômés universitaires. Ces résultats suggèrent un décalage géographique potentiel entre les jeunes et les petites entreprises : les emplois disponibles ne coïncident pas toujours avec les zones où les jeunes cherchent du travail, tandis que les jeunes peuvent être freinés par le manque d'occasions près de chez eux.

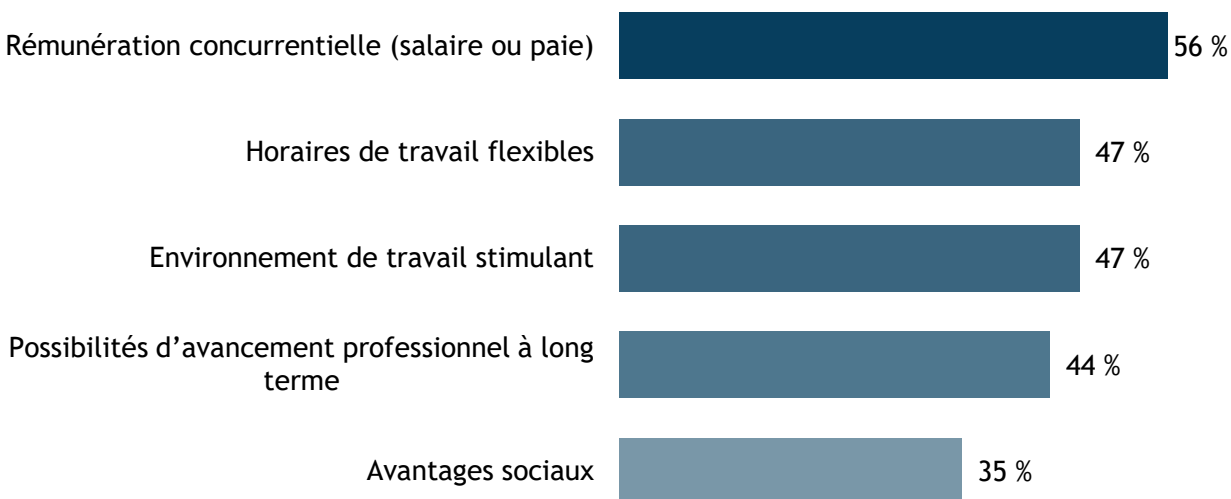
*« J'offre un milieu de travail agréable et très flexible. Mes employés restent longtemps, souvent pendant toutes leurs études universitaires. »
J'offre plus de postes à temps partiel pour permettre un bon équilibre travail-vie personnelle. »*

- Café-céramique, Nouvelle-Écosse

Près de la moitié accordent également de l'importance à un **environnement de travail positif et stimulant**, à des heures de travail flexibles et à la possibilité d'acquérir de l'expérience.

Pourtant, moins de la moitié des PME disent miser sur des horaires flexibles ou des environnements de travail stimulants comme stratégie pour attirer les jeunes travailleurs (figure 6). Cependant, une telle approche est particulièrement pertinente pour les jeunes encore aux études, car des horaires flexibles les aident à concilier leurs obligations scolaires et professionnelles.

Figure 6 : Moyens utilisés par les petites entreprises pour attirer les jeunes travailleurs



Question : Quelles stratégies avez-vous mises en place pour attirer ou retenir des jeunes travailleurs? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

Source : FCEI, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 1 141.

Remarque : Les résultats présentés tiennent uniquement compte des répondants ayant choisi « Attirer ». Les répondants ayant sélectionné « Retenir » uniquement ou « Je ne sais pas/sans objet » ne sont pas présentés dans cette figure.

Autre caractéristique importante pour les jeunes : la possibilité d'acquérir de l'expérience, que 48 % d'entre eux considèrent comme une priorité. De même, environ deux entreprises sur cinq (44 %) affirment miser sur des possibilités d'avancement professionnel à long terme pour attirer les jeunes. Par exemple, un propriétaire de dépanneur au Nouveau-Brunswick a expliqué qu'il encourage ses employés à « en faire plus que le strict minimum », en les impliquant dans le fonctionnement global du commerce plutôt que de les garder au comptoir toute la journée. Cette approche permet non seulement de développer les compétences et la confiance, mais aussi d'éveiller un esprit entrepreneurial dès le départ.

« La clé, c'est l'autonomisation. Je les forme et je les laisse gérer leur travail en mettant l'accent sur la qualité. Une fois qu'ils comprennent qu'il y a une valeur à être productif et utile, ils progressent très vite. »

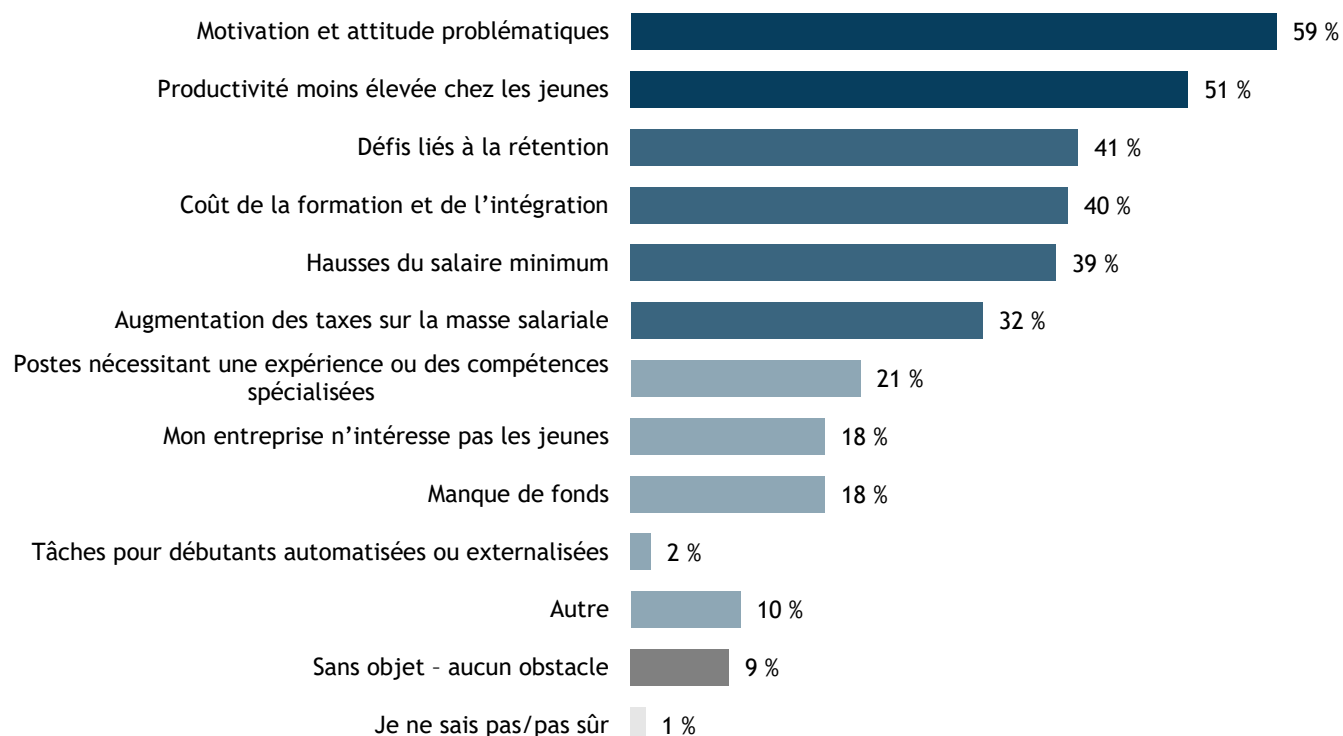
- Entreprise spécialisée en drainage, Ontario

Obstacles à l'embauche des jeunes

Le point de vue des petites entreprises sur l'embauche des jeunes

Les principaux obstacles à l'embauche des jeunes rapportés par les petites entreprises reflètent étroitement les qualités qu'elles valorisent le plus chez les candidats. La plupart des entreprises mentionnent la **motivation et l'attitude problématiques** (59 %) ainsi que la **productivité moins élevée** (51 %) chez les jeunes travailleurs (figure 7). Plusieurs ont soulevé des problèmes, comme des absences aux quarts prévus, l'utilisation excessive du téléphone cellulaire ou des lacunes dans les compétences fondamentales (p. ex., niveau de base en lecture, en écriture et en mathématiques, et communication avec les clients ou les collègues). Même si ces comportements ne peuvent pas être généralisés à tous les jeunes, des expériences d'embauche négatives peuvent influencer les décisions des employeurs et affaiblir leur volonté d'embaucher des jeunes travailleurs, en particulier ceux ayant peu ou pas d'expérience.

Figure 7 : Principaux obstacles à l'embauche de jeunes travailleurs pour les petites entreprises



Question : Quels sont les principaux obstacles à l'embauche de jeunes dans votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Source : FCEI, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 1 185.

Les **défis liés à la rétention et aux coûts** jouent également un rôle important. Beaucoup de petites entreprises donnent aux jeunes leur première expérience de travail, mais ces postes sont souvent de courte durée ou saisonniers, en raison des horaires scolaires et d'une disponibilité restreinte. Même si un certain roulement est inévitable, chaque nouvelle embauche demande du temps et des ressources pour l'intégration et la formation. La formation informelle en milieu de travail est le principal moyen par lequel les jeunes gagnent de l'expérience pratique et des compétences professionnelles. Près de neuf petites entreprises sur dix offrent ce type de formation, ce qui témoigne d'une forte volonté d'investir dans leur main-d'œuvre¹³. Toutefois, la formation informelle engendre aussi des coûts bien réels pour les employeurs. Contrairement à certaines initiatives de formation formelle, la formation informelle en milieu de travail oblige les propriétaires d'entreprise ou le personnel expérimenté à consacrer du temps à la formation des recrues, au détriment de leurs tâches habituelles. Pour une entreprise aux marges serrées, le coût en temps et en productivité pour former des employés qui pourraient quitter rapidement peut représenter un obstacle à l'embauche de jeunes.

Les **pressions financières** viennent aggraver ces obstacles. La **hausse du salaire minimum** et des **charges salariales** alourdit le fardeau des entreprises déjà confrontées à des coûts d'exploitation élevés et à une incertitude économique, en grande partie causée par les tensions commerciales entre le Canada et les États-Unis. Pour les petites entreprises, l'augmentation du salaire minimum accroît les coûts de main-d'œuvre et peut influencer les décisions d'embauche, ou être répercutée sur les consommateurs sous forme de hausses de prix. Dans ce contexte, beaucoup d'entre elles n'ont pas la marge de manœuvre financière nécessaire pour embaucher et former des travailleurs sans expérience. Ces pressions sont particulièrement fortes pour les petites entreprises, qui fonctionnent généralement avec moins de ressources et des réserves financières plus restreintes.

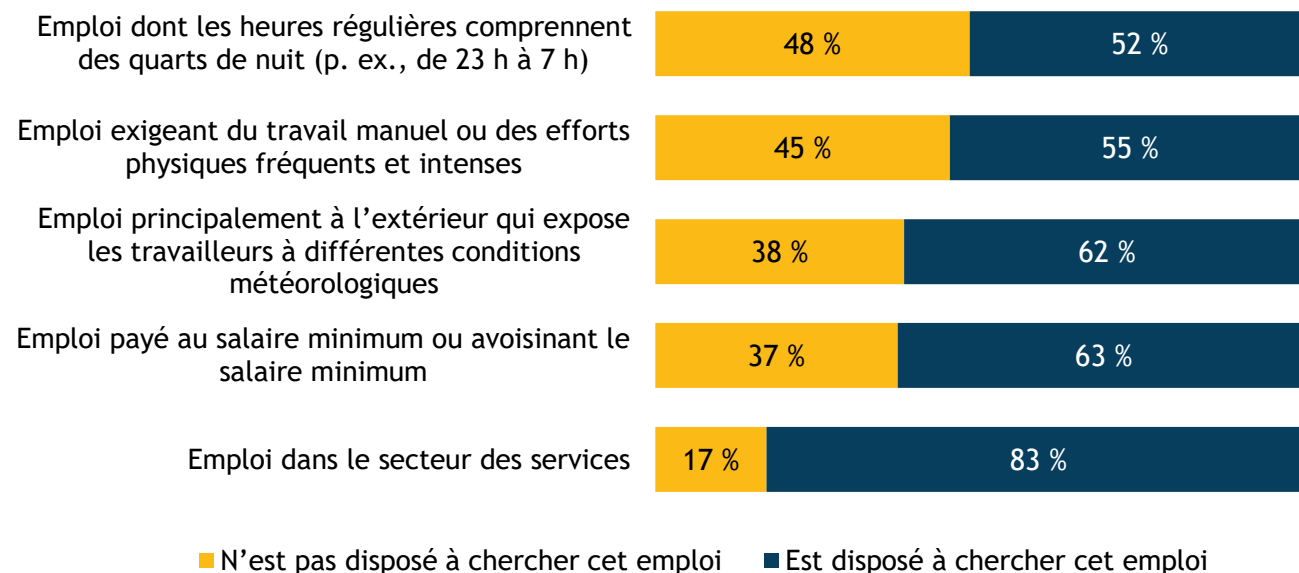
Les réalités opérationnelles des petites entreprises peuvent également réduire les occasions d'embaucher des jeunes. De nombreuses petites entreprises ont des horaires fixes ou restreints qui s'harmonisent difficilement avec ceux des jeunes, souvent dictés par leurs obligations scolaires et parascolaires. Dans certains cas, la nature même du travail constitue un obstacle : les horaires très matinaux, les quarts tardifs ou les tâches physiquement exigeantes peuvent être incompatibles avec la disponibilité ou les capacités des jeunes. Les réglementations fondées sur l'âge restreignent davantage l'embauche dans certains secteurs, comme les entreprises qui servent de l'alcool ou exigent des certifications réservées aux adultes, ce qui empêche d'embaucher des travailleurs de moins de 18 ans. Par exemple, pour les boulangeries, les restaurants ou les fermes, les horaires non standards (heures matinales ou tardives) compliquent l'embauche de jeunes malgré leur intérêt.

« Nous sommes ouverts jusqu'à 17 h, donc je ne peux pas embaucher quelqu'un pour un quart d'une heure et demie. Les jours d'école, les jeunes ne sont pas en mesure de travailler. »

- Café, Saskatchewan

Les **préférences des jeunes** constituent également un obstacle à l'embauche. Près d'un employeur sur cinq affirme que les jeunes n'ont pas d'intérêt envers leur entreprise, ce qui indique une perception négative plus générale de certains emplois. Cette perception est particulièrement répandue dans les entreprises des secteurs de l'agriculture (26 %), de la construction (22 %) et de la fabrication (20 %). De nombreux postes demeurent peu attrayants pour les jeunes : plus de deux sur cinq affirment ne pas être disposés à chercher des emplois comportant des quarts de nuit réguliers ou exigeant du travail manuel ou des efforts physiques fréquents (figure 8). Plus du tiers ne sont pas attirés par les emplois principalement à l'extérieur ni par ceux payés au salaire minimum ou avoisinant le salaire minimum. Plus de la moitié des jeunes diplômés universitaires ne s'intéressent pas aux emplois rémunérés au salaire minimum ou avoisinant le salaire minimum. Même si le chômage est plus élevé chez les jeunes, leurs préférences personnelles déterminent les emplois auxquels ils sont prêts à postuler.

Figure 8 : Intérêt des jeunes 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 = 308.

Remarque : Les répondants ayant indiqué « Je ne sais pas/pas sûr » n'ont pas été pris en compte dans l'analyse. Les réponses restantes ont été recalculées et classées selon la volonté des répondants à chercher les emplois énumérés. Les répondants ayant sélectionné « Cet emploi ne m'intéresse pas » ont été classés dans la catégorie des personnes qui n'étaient pas prêtes à chercher le type d'emploi en question. Les répondants ayant choisi au moins une des options de lieu - « Dans ma ville ou ma localité », « Dans une autre ville ou localité au Canada », « Dans une autre petite ville ou collectivité rurale au Canada » ou « Dans une collectivité éloignée ou isolée (p. ex., nordique ou ville minière) » - ont été classés dans la catégorie des personnes qui étaient prêtes à chercher le type d'emploi en question.

Le point de vue des gouvernements provinciaux

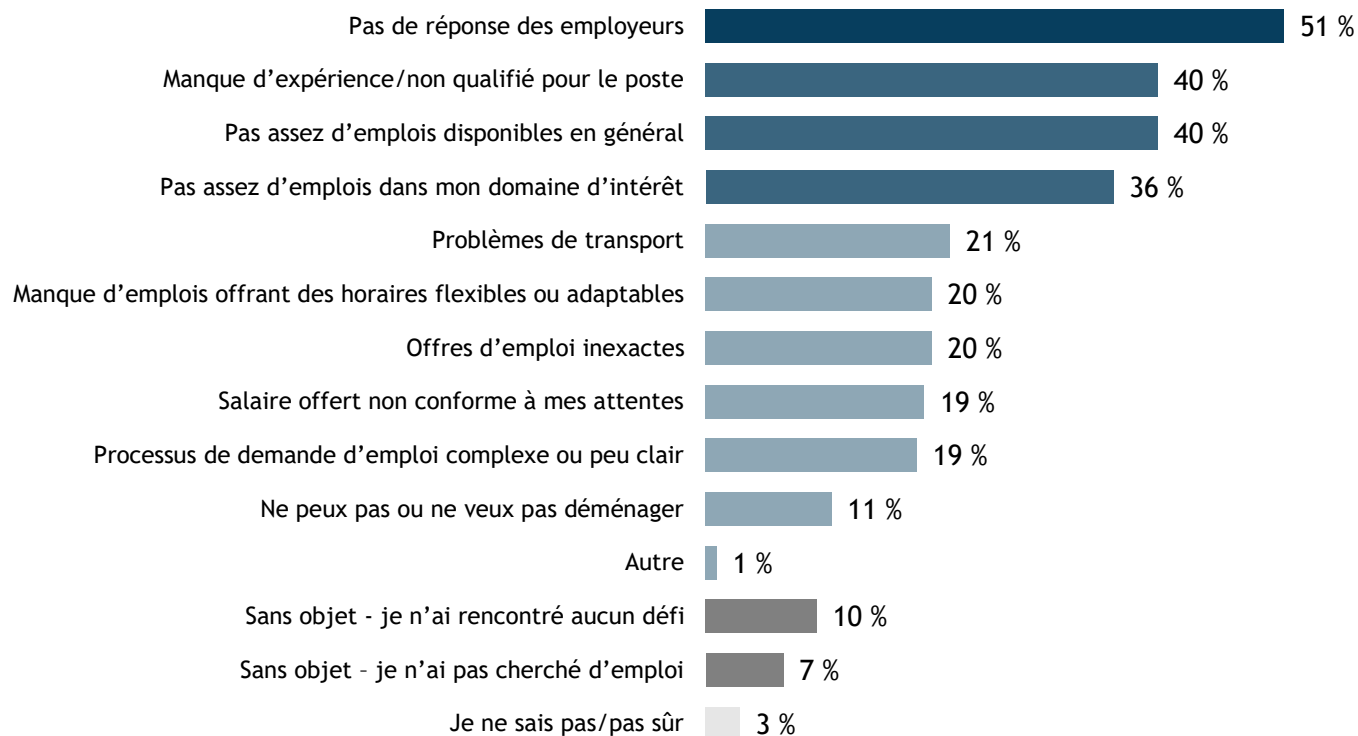
Les obstacles à l'embauche des jeunes sont relativement similaires d'une province à l'autre, malgré quelques variations (voir l'annexe C pour les résultats par province). Environ la moitié des petites entreprises au Manitoba (51 %) et en Colombie-Britannique (49 %) citent la hausse du salaire minimum comme un obstacle, soit environ 10 points de pourcentage de plus que la moyenne nationale. Les données du sondage ne suffisent pas à expliquer pourquoi cet obstacle est plus important au Manitoba et en Colombie-Britannique. La Colombie-Britannique a toutefois l'un des salaires minimums les plus élevés au pays, tandis que le Manitoba a récemment connu plusieurs hausses à un rythme dépassant celui des autres provinces de l'Ouest.

À l'inverse, les entreprises du Québec étaient moins nombreuses à considérer la hausse du salaire minimum comme un obstacle à l'embauche des jeunes (27 %, comparativement à 39 % à l'échelle nationale). Cette situation pourrait être attribuable au fait que, ces dernières années, le salaire minimum au Québec a connu un des taux d'augmentation les plus faibles du pays. Dans l'ensemble, la constance de ces obstacles à l'échelle du pays montre clairement que soutenir l'emploi des jeunes suppose à la fois de mieux les préparer au travail et de s'assurer que les petites entreprises ont les moyens financiers nécessaires pour les recruter.

Le point de vue des jeunes concernant l'entrée sur le marché du travail

Les jeunes font aussi face à des défis importants lorsqu'ils tentent d'entrer sur le marché du travail. Huit jeunes sur dix disent avoir rencontré des défis lors de leur recherche d'emploi au cours des trois dernières années (figure 9). Le principal obstacle est l'absence de réponse des employeurs : plus de la moitié des jeunes ont indiqué qu'ils ne reçoivent souvent aucun retour après avoir envoyé leur candidature.

Figure 9 : Principaux défis rencontrés par les jeunes lors de leur recherche d'emploi



Question : Quels défis avez-vous rencontrés lorsque vous cherchiez un emploi au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

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

Deux jeunes sur cinq indiquent que le manque d'expérience ou le fait de ne pas avoir les qualifications exigées dans les offres d'emploi les a empêchés d'obtenir un poste, ce qui montre qu'il est difficile d'acquérir de l'expérience lorsque de nombreux postes de débutant exigent déjà. De nombreux jeunes évoquent le paradoxe des postes de débutant, pour lesquels ils ne sont pas considérés comme qualifiés. Comme l'a indiqué l'un d'eux : « Impossible d'obtenir un emploi sans expérience, mais impossible d'acquérir de l'expérience si personne ne nous en donne la chance. » Un autre jeune a souligné à quel point il est difficile d'obtenir un premier emploi, car « les employeurs hésitent à embaucher des personnes sans expérience ».

Les jeunes soulignent également le manque d'emplois disponibles et notent que les possibilités dans leur domaine d'intérêt sont tout aussi limitées, ce qui renforce l'impression d'une forte concurrence pour les premiers emplois. Ce sentiment est particulièrement présent chez les jeunes qui ont fait des études postsecondaires. Des obstacles d'ordre pratique, comme les problèmes de transport, les horaires non flexibles et des offres d'emploi incomplètes ou inexactes, viennent s'ajouter.

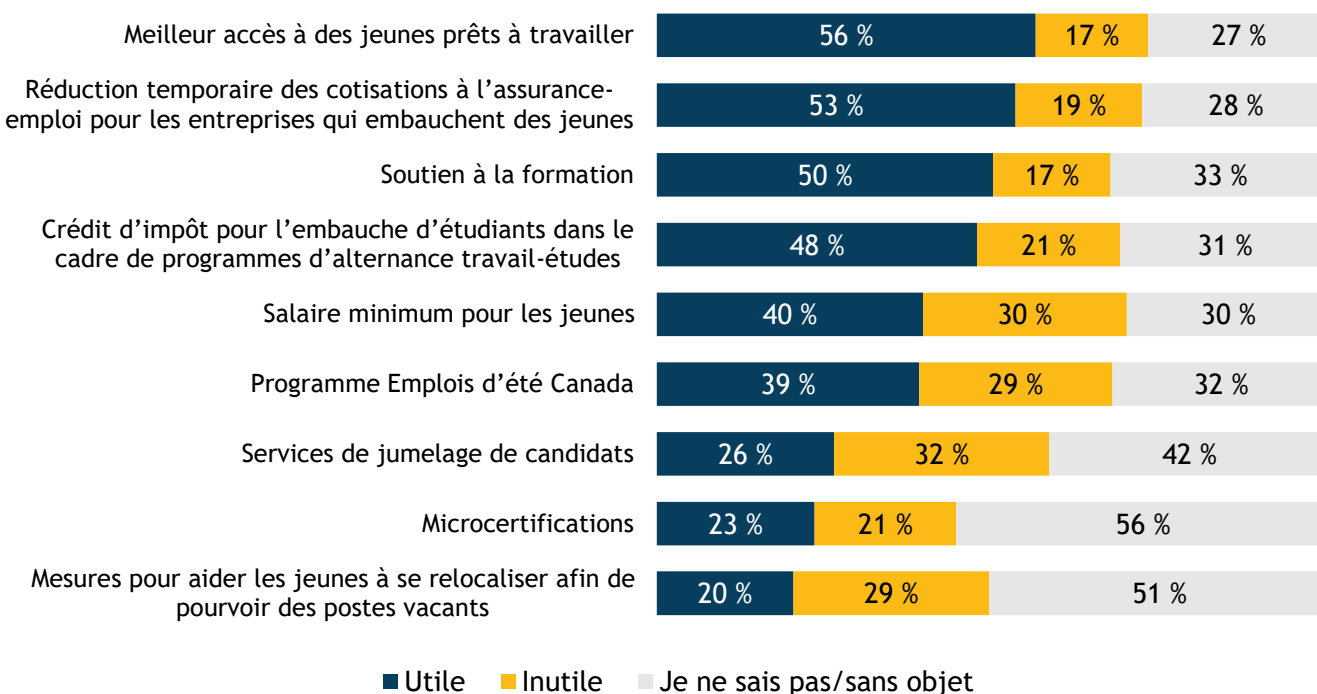
Dans l'ensemble, le point de vue des jeunes montre qu'ils doivent composer avec des **obstacles structurels et liés aux processus qui compliquent l'accès à une première opportunité**. Cette dynamique crée un cycle où les jeunes ont du mal à obtenir une première

expérience et à acquérir les compétences nécessaires pour devenir les employés fiables que recherchent les petites entreprises.

Mesures gouvernementales

Compte tenu des obstacles persistants auxquels les propriétaires d'entreprise font face lorsqu'ils embauchent des jeunes, les mesures gouvernementales deviennent une partie importante de la solution. Interrogés sur les programmes ou les mesures les plus utiles pour l'embauche de jeunes, plus de la moitié des propriétaires de petite entreprise mentionnent qu'un meilleur accès aux jeunes prêts à travailler (56 %) et une réduction temporaire des cotisations à l'assurance-emploi pour les entreprises qui embauchent des jeunes (53 %) seraient bénéfiques (figure 10). Ces résultats montrent une fois de plus que les entreprises souhaitent continuer d'embaucher des jeunes, mais qu'elles n'ont pas toujours la marge de manœuvre financière requise.

Figure 10 : Utilité des mesures potentielles pour l'embauche de jeunes



Question : Veuillez indiquer dans quelle mesure les programmes et mesures qui suivent sont ou seraient utiles pour embaucher des jeunes. (Sélectionner une réponse par ligne)

Source : FCEI, sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs mené du 22 janvier au 12 février 2026, n = 1 365.

Les PME jugeraient particulièrement utiles, pour l'embauche de jeunes, les mesures qui allègent le fardeau financier, comme un **crédit d'impôt pour la formation** ou un **crédit d'impôt pour l'embauche d'étudiants dans le cadre de programmes d'alternance travail-études**. Dans ce cas, la collaboration avec les établissements d'enseignement locaux (écoles secondaires, collèges et universités) pourrait aider à rapprocher les PME des jeunes.

Les programmes comme **Emplois d'été Canada** ou les **services de jumelage de candidats** suscitent relativement peu d'intérêt, ce qui indique que des allègements fiscaux généraux pourraient être plus efficaces pour les employeurs que des mesures ciblées.

Mesures et incitatifs en place pour l'embauche d'étudiants

Partout au Canada, les provinces offrent un éventail de crédits d'impôt remboursables et de subventions salariales pour soutenir les employeurs qui embauchent des jeunes et des étudiants dans le cadre de programmes d'alternance travail-études (voir l'annexe D pour des exemples par province/territoire). Toutefois, les programmes varient considérablement d'une province à l'autre : les crédits d'impôt sont surtout concentrés en Ontario, au Québec et au Manitoba, tandis que les subventions salariales sont plus répandues dans les provinces de l'Atlantique, et des lacunes importantes subsistent dans certaines régions de l'Ouest canadien. Dans bien des cas, des programmes fédéraux sont utilisés dans les provinces, comme le programme de stages pratiques pour étudiants, ce qui oblige les employeurs à naviguer entre plusieurs sites Web pour accéder aux mesures disponibles.

Le gouvernement fédéral a récemment réalisé des investissements importants pour soutenir l'emploi des jeunes, en réaction à la récente hausse du chômage chez les jeunes. Il a notamment élargi l'aide financière ou mis en place des programmes comme Emplois d'été Canada, le programme de stages pratiques pour étudiants et la Stratégie emploi et compétences jeunesse. Ces efforts sont louables, mais la conception actuelle des programmes limite leur efficacité pour les petites entreprises.

Difficultés liées aux programmes d'embauche des jeunes

Malgré leur utilité théorique, les programmes ciblés s'accompagnent souvent de conditions d'admissibilité et de processus de demande qui augmentent le fardeau administratif déjà lourd des PME. D'une province à l'autre et au fédéral, les employeurs doivent composer avec un éventail disparate de programmes, chacun ayant ses propres formulaires, rapports à produire et critères d'admissibilité, pour pouvoir obtenir un soutien financier. À titre d'exemple, le programme Emplois d'été Canada est une mesure fédérale de subvention salariale destinée à faciliter l'embauche de jeunes pour des emplois d'été rémunérés. Des membres ont souligné la charge administrative pour accéder au programme et ont noté que ses délais ne sont pas adaptés aux réalités des petites entreprises. Selon eux, le programme exige des demandes détaillées à la mi-décembre pour des emplois qui ne commencent que plusieurs mois plus tard, un processus jugé « lourd », « long » et « inflexible », surtout en pleine période des Fêtes. Un propriétaire de petite entreprise a mentionné que le portail était « difficile à utiliser et très peu convivial », ajoutant que les critères d'admissibilité étaient très restrictifs. Une autre a qualifié le programme de « très frustrant ».

« Les programmes d'aide à l'embauche des jeunes sont très exigeants en temps et difficiles à utiliser pour les employeurs, et donnent souvent peu de résultats. »

- Entrepreneur, Ontario

Le fait que ces programmes soient peu connus limite également leur adoption par les petites entreprises. Trouver ces programmes et présenter une demande prend du temps, une ressource rare pour les propriétaires de petite entreprise. Plus des deux tiers (68 %) disent ne pas connaître les programmes gouvernementaux de formation ou d'aide à l'embauche¹⁴. En comparaison, **des mesures d'allégement fiscal générales offrent aux entreprises une plus grande flexibilité financière pour investir dans l'embauche et la formation des jeunes, sans charge de travail additionnelle.**

Conclusion et recommandations

Depuis longtemps, les petites entreprises permettent aux jeunes de faire leurs premiers pas sur le marché du travail et d'acquérir des compétences essentielles. Toutefois, la baisse de la demande globale pour leurs produits ou services, la hausse des coûts d'exploitation et l'incertitude accrue ont considérablement limité leur capacité à continuer de jouer leur rôle de principal point d'entrée vers l'emploi au Canada ces dernières années. Parallèlement, le chômage chez les jeunes a atteint un sommet inégalé en dehors de la période de pandémie.

Les attentes des jeunes en matière de salaire et d'emploi, influencées par la hausse du coût de la vie, ne cadrent pas toujours avec ce que les petites entreprises peuvent offrir. Cet écart s'explique par des réalités économiques plutôt que par un manque de volonté. Dans le contexte actuel, les décisions d'embauche doivent trouver un équilibre entre ce que l'entreprise veut offrir et ce qu'elle peut se permettre pour assurer sa survie.

La FCEI demande au gouvernement de faciliter l'exploitation des entreprises et de rendre l'embauche plus abordable. La réduction des coûts et des risques liés à l'embauche permettra à plus d'employeurs d'ouvrir leurs portes aux jeunes travailleurs. Pour appuyer ces objectifs, la FCEI recommande les mesures suivantes afin de renforcer le lien entre les jeunes et les petites entreprises :

Recommandations au gouvernement

- S'assurer que les augmentations du salaire minimum demeurent prévisibles et abordables pour les petites entreprises. L'augmentation du salaire minimum fait grimper les coûts des petites entreprises et peut finir par influencer leurs plans d'embauche ou les prix payés par les consommateurs.
- Instaurer et bonifier des crédits d'impôt remboursables permanents pour soutenir l'embauche de jeunes toute l'année par les petites entreprises, notamment par l'entremise de programmes d'alternance travail-études et de stages, en étendant l'admissibilité aux PME du secteur privé et en veillant à ce que des mesures équivalentes soient offertes à l'échelle provinciale et fédérale.
- Réduire les taxes sur la masse salariale pour diminuer les coûts d'embauche en allégeant les coûts non salariaux que les employeurs doivent assumer pour chaque nouvel employé. Par exemple, mettre en place un congé de cotisations d'un an à l'AE pour les employeurs qui embauchent des jeunes, comme le programme pour l'embauche de jeunes travailleurs vers la fin des années 1990 ou le Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises de 2015 et 2016.
- Accorder un allègement fiscal général pour rendre l'exploitation d'une entreprise plus abordable et accroître la capacité des employeurs à embaucher des jeunes.
- Réduire la paperasserie pour libérer du temps et des ressources pour l'embauche et la formation. Par exemple, simplifier les processus de demande et réduire le fardeau de production de rapports associés aux subventions et aux programmes de subventions salariales du gouvernement (Emplois d'été Canada, programmes provinciaux, etc.).
- Simplifier et bonifier les programmes d'aide à l'embauche existants pour les rendre plus accessibles et plus faciles à utiliser pour les petites entreprises tout au long de l'année en raccourcissant les formulaires, en réduisant les formalités administratives et en améliorant leur visibilité (p. ex., Emplois d'été Canada).
- Communiquer et mieux faire connaître l'information disponible sur le marché du travail auprès des jeunes pour les aider à faire des choix d'études éclairés et en phase avec les besoins de l'économie.
- Miser davantage sur le développement des compétences générales et des mesures d'accompagnement complètes dans les programmes d'emploi des jeunes financés par le gouvernement et dans le système d'éducation.

Les petites entreprises jouent un rôle essentiel dans les premières expériences des jeunes sur le marché du travail. En adaptant leurs pratiques d'embauche et de recrutement, les employeurs peuvent élargir leur bassin de candidats et faciliter l'accès des jeunes à des postes de débutant de qualité.

Recommandations aux petites entreprises

- Rédiger des offres d'emploi claires pour aider les candidats à comprendre rapidement les exigences du poste et à déterminer s'il leur convient.
- Limiter les exigences d'expérience à l'essentiel pour élargir le bassin de candidats et faire ressortir ceux qui sont motivés et qui possèdent des compétences transférables ou des compétences générales.
- Aller à la rencontre des jeunes sur les canaux qu'ils fréquentent en publiant les offres en ligne, notamment sur les sites de recherche d'emploi et les médias sociaux populaires auprès des jeunes travailleurs.
- Tisser des liens avec les écoles, les collèges et les universités de la région pour rejoindre des jeunes prêts à travailler, notamment par des programmes d'apprentissage en milieu de travail ou des postes de courte durée et de débutant.

Les jeunes qui sont bien préparés au marché du travail et qui utilisent des stratégies de recherche d'emploi ciblées ont plus de facilité à trouver des occasions dans les petites entreprises. Dans ces petites entreprises, les jeunes travailleurs peuvent contribuer à soutenir leur croissance dans un contexte économique incertain.

Recommandations aux jeunes

- Développer de fortes compétences générales. Montrer de l'enthousiasme et de la motivation. Arriver prêt à travailler, à apprendre et à progresser.
- Faire preuve d'initiative et la mettre en valeur dans vos démarches de recherche d'emploi.
- Adapter votre recherche d'emploi en fonction du poste visé et privilégier la méthode la plus appropriée (p. ex., aller porter son CV en personne pour des postes en vente au détail ou en services).
- Exploiter votre réseau et vos contacts pour obtenir un poste, car les petites entreprises misent encore beaucoup sur les références.
- Penser à se tourner vers les petites entreprises pour obtenir une expérience pratique et acquérir des compétences entrepreneuriales que les grandes organisations n'offrent pas toujours.

Annexe A : Méthodologie

Sondage mené auprès des membres de la FCEI

La FCEI a interrogé les propriétaires de petites entreprises sur leurs pratiques d'embauche des jeunes afin de comprendre pourquoi les petites entreprises et les jeunes Canadiens (âgés de 15 à 24 ans) ont du mal à se rejoindre.

Le sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs a été mené en ligne par la FCEI du 22 janvier au 12 février 2026 auprès d'un échantillon de 1 540 propriétaires de PME au Canada. À titre de comparaison, pour un échantillon probabiliste de cette taille, la marge d'erreur serait de +/- 2,5 %, 19 fois sur 20.

Sondage d'opinion publique d'Angus Reid

Pour compléter le point de vue des petites entreprises, le sondage d'opinion publique d'Angus Reid a recueilli l'avis de jeunes âgés de 18 à 24 ans sur leur expérience du marché du travail, y compris leurs démarches de recherche d'emploi, leurs attentes et les obstacles rencontrés.

Les résultats s'appuient sur un sondage commandé par la FCEI. Le sondage a été mené en ligne du 10 au 13 mars 2026 auprès d'un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 308 Canadiens membres du Forum Angus Reid, équilibré et pondéré en fonction du sexe, de la région et du niveau de scolarité. À titre de comparaison, un échantillon probabiliste de cette taille aurait une marge d'erreur de +/- 5,58 points de pourcentage, 19 fois sur 20. Le sondage a été mené en français et en anglais.

Annexe B : Répartition des données par province - Moyens pour embaucher les jeunes utilisés par les petites entreprises

Question : Quels moyens vous ont permis de recruter des jeunes travailleurs au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

Choix de réponses	Province (% des réponses)									
	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	N.-B.	N.-É.*	Î.-P.-É.*	T.-N.-L.*
Sites de recherche d'emploi	57	48	39	52	46	30	31	57	22	20
Médias sociaux	30	28	36	30	23	36	56	60	0	30
Services d'orientation scolaire ou postsecondaire	17	20	32	17	26	15	17	26	44	0
Contacts personnels	59	65	59	61	62	61	69	71	56	70
Candidatures spontanées	30	34	25	34	21	40	31	37	22	40
Affiches « Nous embauchons »	11	9	18	17	8	20	15	20	0	10
Agences de placement	4	3	5	7	6	3	2	6	0	0
Programmes d'alternance travail-études/de stages	7	7	7	12	30	14	19	26	22	0
Autre	9	11	9	6	9	8	8	6	11	20
Je ne sais pas/pas sûr	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0

Remarque : * Petit échantillon (moins de 40 répondants).

Annexe C : Répartition des données par province - Obstacles à l'embauche de jeunes travailleurs pour les petites entreprises

Question : Quels sont les principaux obstacles à l'embauche de jeunes dans votre entreprise?
(Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Choix de réponses	Province (% des réponses)									
	C.-B.	Alb.	Sask.	Man.	Ont.	Qc	N.-B.	N.-É.*	Î.-P.-É.*	T.-N.-L.*
Sans objet - aucun obstacle	6	11	7	9	10	7	16	15	13	0
Manque de fonds disponibles	19	25	7	21	17	16	10	21	25	40
Augmentation des taxes sur la masse salariale	44	37	29	32	33	19	34	42	38	30
Hausse du salaire minimum	49	32	39	51	43	27	28	45	50	50
Coût de la formation et de l'intégration	48	35	39	29	42	41	36	33	25	20
Productivité moins élevée chez les jeunes	53	52	59	54	49	53	48	55	25	20
Défis liés à la rétention	39	42	51	38	38	50	36	36	25	20
Motivation et attitude problématiques	65	61	59	60	60	54	56	58	38	40
Mon entreprise n'intéresse pas les jeunes	22	16	20	22	23	7	16	6	25	40
Postes nécessitant une expérience ou des compétences spécialisées	21	17	17	21	23	25	20	18	13	0
Tâches pour débutants automatisées ou externalisées	3	1	5	5	2	1	0	0	0	0
Autre	9	10	7	11	12	8	10	3	0	40
Je ne sais pas/pas sûr	0	0	5	1	1	3	2	3	0	0

Remarque : * Petit échantillon (moins de 40 répondants).

Annexe D : Aides financières et mesures incitatives offertes par les provinces pour l'embauche de jeunes travailleurs

Province	Programme	Type de soutien	Description du soutien	Remarques
C.-B.	Aucune mesure incitative financière provinciale pour l'embauche de jeunes par les petites entreprises			
Alb. ¹⁵	Programme Alberta Youth Employment Incentive	Subventions salariales/subventions	Jusqu'à 7 500 \$ par employeur (selon le nombre d'heures et de jeunes embauchés)	Système du premier arrivé, premier servi; nouveau programme dont l'efficacité n'a pas encore été évaluée. Le programme ne s'applique qu'aux nouvelles embauches.
Sask.	Aucune mesure incitative financière provinciale pour l'embauche de jeunes par les petites entreprises			
Man. ¹⁶	Crédits d'impôt pour l'expérience de travail rémunérée - Mesure incitative pour le recrutement d'un élève inscrit à un programme d'enseignement coopératif	Crédit d'impôt remboursable	15 % du salaire, jusqu'à 5 000 \$ par étudiant dans un programme d'enseignement coopératif	L'étudiant doit être inscrit dans un programme d'enseignement coopératif agréé
	Mesure incitative pour le recrutement d'un diplômé d'un programme d'enseignement coopératif	Crédit d'impôt remboursable	15 % du salaire, jusqu'à concurrence d'un maximum à vie de 5 000 \$ par diplômé	Applicable seulement après l'obtention du diplôme
Ont. ¹⁷	Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative de l'Ontario	Crédit d'impôt remboursable	De 25 à 30 % du salaire (30 % pour les petites entreprises); 3 000 \$ de crédit maximal pour chaque stage	Réservé à l'embauche d'étudiants de niveau postsecondaire issus de programmes d'éducation coopérative admissibles
Qc ¹⁸	Crédits pour les programmes	Crédit d'impôt remboursable	Jusqu'à environ 40 % des salaires admissibles	Approbation de l'établissement requise

	d'alternance travail-études/de stages		des étudiants (sous réserve de plafonds)	
N.-B.	Aucune mesure incitative financière provinciale pour l'embauche de jeunes par les petites entreprises			
N.-É. ¹⁹	Mesure incitative pour le recrutement d'étudiants inscrit dans un programme d'alternance travail-études	Subventions salariales	8 \$/heure (9,50 \$ pour les groupes désignés), remboursés jusqu'à concurrence de 640 heures	Périodes de demande déterminées; plafonds horaires
Î.-P.-É. ²⁰	Programmes d'emplois pour les jeunes et pour les étudiants de niveau postsecondaire	Subventions salariales	50 % du salaire minimum provincial et 4 % d'indemnité de vacances	Offert uniquement l'été; les étudiants doivent retourner à l'école
T.-N.-L. ^{21,22}	Programme Small Enterprise Co-op Placement Assistance Program (SECPAP)	Subventions salariales	Subvention des salaires pour les PME qui embauchent des étudiants inscrits dans des programmes d'alternance travail-études	Subventions pour les petites entreprises visant à encourager les jeunes à y travailler et à faciliter l'accès des PME aux étudiants inscrits dans des programmes d'alternance travail-études
	Subventions salariales JobsNL	Subventions salariales	Subventionne de 60 à 80 % des salaires pour aider à créer de nouveaux postes, en particulier pour les personnes sans expérience de travail	Axé sur la création d'emplois à long terme ou saisonniers; périodes d'emploi de 42 semaines ou de 10 à 28 semaines
Yn ^{23,24}	Programme de formation et d'emploi pour étudiants (STEP)	Subventions salariales	Subvention de 8,25 \$/heure, jusqu'à un maximum de 600 heures entre le 1 ^{er} mai et le 1 ^{er} septembre	Saisonnier et sur demande
	Programme d'aide aux entreprises - Remise pour l'embauche de jeunes	Remboursement salarial	Remboursement d'environ 15 % du salaire brut pour l'embauche de jeunes	Sur demande; applicable uniquement aux entreprises ayant des

			du Yukon (16 à 24 ans), y compris les étudiants	contrats avec le gouvernement du Yukon
T.N.-O. ²⁵	Programme de subventions salariales	Subventions salariales	Subventions salariales allant jusqu'à 30 000 \$ pour l'embauche de résidents des T.N.-O. avec peu d'expérience de travail, et jusqu'à 500 \$ pour l'équipement.	Offert toute l'année; les entreprises doivent soumettre une demande dans les trois mois suivant l'entrée en fonction de l'employé
Nt ²⁶	Formation en cours d'emploi	Subventions salariales	Subventions équivalant à 50 % du salaire du stagiaire, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine	Aide les PME à embaucher et à former des travailleurs sans emploi ou sous-qualifiés, y compris des jeunes

Annexe E : Sondage sur l'embauche de jeunes travailleurs de la FCEI

Q1. Avez-vous embauché des jeunes (c.-à-d. de 15 à 24 ans) au cours des 3 dernières années? (Sélectionner une seule réponse)

- Oui
- Non
- Sans objet - nous n'avons pas tenté d'embaucher de nouveaux employés
- Sans objet - nous n'avons pas d'employés
- Je ne sais pas/pas sûr

[Display Q2 if Q1=No]

Q2 Pourquoi n'avez-vous pas embauché de jeunes au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

- Tentative d'embauche infructueuse
- Ressources humaines et budgétaires limitées
- Postes nécessitant une expérience ou des compétences spécialisées
- Tâches pour débutants automatisées ou externalisées
- Structure d'entreprise ne nécessitant pas de personnel débutant
- Aucun poste à pourvoir
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

[Display Q3-Q8 if Q1=Yes OR if Q2=We have tried to hire youth but were unsuccessful]

Q3. Quels moyens vous ont permis de recruter des jeunes travailleurs au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

- Sites de recherche d'emploi (p. ex., LinkedIn, Indeed, sites gouvernementaux)
- Médias sociaux (p. ex., Instagram, Facebook, TikTok)
- Services d'orientation scolaire ou postsecondaire
- Contacts personnels (p. ex., famille, amis)
- Candidatures spontanées
- Affiches « Nous embauchons »
- Agences de placement
- Programmes d'alternance travail-études/de stages
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

[Only display answers selected in Q3 for Q4]

Q4 Parmi les moyens utilisés au cours des 3 dernières années, lequel vous a le plus aidé à embaucher des jeunes travailleurs? (Sélectionner une seule réponse)

- Sites de recherche d'emploi (p. ex., LinkedIn, Indeed, sites gouvernementaux)
- Médias sociaux (p. ex., Instagram, Facebook, TikTok)
- Services d'orientation scolaire ou postsecondaire
- Contacts personnels (p. ex., famille, amis)
- Candidatures spontanées
- Affiches « Nous embauchons »
- Agences de placement
- Programmes d'alternance travail-études/de stages
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr

Q5. Quelles stratégies avez-vous mises en place pour attirer ou retenir des jeunes travailleurs? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

	Attirer	Retenir	Je ne sais pas/sans objet [cannot be combined]
Rémunération concurrentielle (salaires ou paie)			
Horaires de travail flexibles (p. ex., options de télétravail, horaire hybride, heures flexibles, semaine comprimée)			
Avantages sociaux (p. ex., assurance maladie et dentaire, régime de retraite, vacances payées, congés de maladie, bonis)			
Environnement de travail stimulant (p. ex., activités sociales régulières, travail percutant)			
Possibilités d'avancement professionnel à long terme			

Q6. Veuillez décrire d'autres stratégies que vous avez utilisées pour attirer ou retenir des jeunes travailleurs au sein de votre entreprise.

[Question ouverte]

Q7. Parmi les compétences et caractéristiques suivantes, lesquelles considérez-vous comme les plus importantes lorsque vous embauchez des jeunes travailleurs? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

- Compétences de base en lecture et en écriture
- Capacité à résoudre des problèmes
- Connaissances et expérience de l'industrie
- Expérience professionnelle
- Niveau de scolarité (p. ex., diplôme pertinent à l'emploi)
- Travail d'équipe
- Motivation
- Communication
- Professionnalisme (p. ex., apparence professionnelle, assiduité, capacité à suivre des règles et des directives)
- Attitude positive/enthousiasme
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Q8. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des établissements d'enseignement suivants pour préparer les jeunes à l'emploi? (Sélectionner une réponse par ligne)

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	Je ne sais pas/sans objet
Écoles secondaires					
Instituts de formation privés					
Cégeps/collèges communautaires					
Universités					

[Display Q9 if Q3=Co-op / Internship programs]

Q9. Vous avez dit avoir utilisé un programme d'alternance travail-études/de stages pour embaucher des jeunes au cours des 3 dernières années. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les énoncés suivants. (Sélectionner une réponse par ligne)

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Je ne sais pas/sans objet
La procédure de recrutement d'un étudiant était simple et facile					
Les programmes d'alternance travail-études/de stages se sont révélés plus efficaces que les autres moyens pour embaucher des jeunes					
J'ai été satisfait(e) du programme d'alternance travail-études/de stages pour embaucher des jeunes					
J'ai offert un poste permanent à un étudiant au terme du programme d'alternance travail-études/de stages					

[Display Q10-Q11 if Q1=Yes OR if Q2=We have tried to hire youth but were unsuccessful]

Q10. Veuillez fournir tout commentaire, positif ou négatif, sur la manière dont les établissements d'enseignement et les programmes d'alternance travail-études/de stages préparent les jeunes à l'emploi.

[Question ouverte]

Q11. Quels sont les principaux obstacles à l'embauche de jeunes dans votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Sans objet - aucun obstacle [cannot be combined]
- Manque de fonds disponibles (faibles revenus, faible demande, coûts d'exploitation élevés, etc.)
- Augmentation des taxes sur la masse salariale (AE, RPC/RRQ)
- Hausses du salaire minimum
- Coût de la formation et de l'intégration
- Productivité moins élevée chez les jeunes
- Défis liés à la rétention (p. ex., risque de maraudage/aucune garantie qu'ils vont rester)
- Motivation et attitude problématiques
- Mon entreprise n'intéresse pas les jeunes
- Postes nécessitant une expérience ou des compétences spécialisées
- Tâches pour débutants automatisées ou externalisées
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Q12. Veuillez indiquer dans quelle mesure les programmes et mesures qui suivent sont ou seraient utiles pour embaucher des jeunes. (Sélectionner une réponse par ligne)

	Très utile	Assez utile	Pas très utile	Pas du tout utile	Je ne sais pas/sans objet
Crédit d'impôt pour l'embauche d'étudiants dans le cadre de programmes d'alternance travail-études					
Soutien pour la formation (p. ex., crédits d'impôt ciblés)					
Salaire minimum pour les jeunes					
Programme Emplois d'été Canada					
Meilleur accès aux jeunes prêts à travailler (p. ex., collaboration avec les écoles locales, possibilités de recrutement sur les campus)					
Réduction temporaire des cotisations à l'assurance-emploi pour les entreprises qui embauchent des jeunes					
Mesures pour aider les jeunes à se relocaliser afin de pourvoir des postes vacants (p. ex., ne pas imposer les indemnités de déménagement)					
Services de jumelage de candidats (p. ex., agences de placement ou plateformes en ligne)					
Microcertifications					

Q13. Avez-vous des commentaires généraux sur l'emploi des jeunes, y compris sur votre expérience d'embauche, positive ou négative, et des conseils pour les jeunes?
[Question ouverte]

Annexe F : Questions du sondage d'opinion publique

Q1. Où cherchez-vous habituellement des possibilités ou offres d'emploi? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Sites de recherche d'emploi (p. ex., LinkedIn, Indeed, sites gouvernementaux)
- Médias sociaux (p. ex., Instagram, Facebook, TikTok)
- Services d'orientation scolaire ou postsecondaire
- Contacts personnels (p. ex., famille, amis)
- Candidatures spontanées (p. ex., entreprises ou personnes contactées)
- Visites d'entreprises en personne
- Agences de placement
- Programmes d'alternance travail-études/de stages
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Q2 Quelles caractéristiques trouvez-vous les plus importantes lorsque vous cherchez un emploi? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Paie/salaire
- Heures de travail flexibles
- Emploi proche de mon domicile
- Possibilité d'acquérir de l'expérience
- Environnement de travail positif et stimulant
- Équilibre travail-vie personnelle
- Possibilités d'avancement professionnel à long terme
- Avantages sociaux (p. ex., assurance maladie et dentaire)
- Sentiment d'être valorisé comme employé
- Alignement sur mes valeurs personnelles
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Q3. Quels défis avez-vous rencontrés lorsque vous cherchiez un emploi au cours des 3 dernières années? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Sans objet - je n'ai rencontré aucun défi [cannot be combined]
- Sans objet - je n'ai pas cherché d'emploi [cannot be combined]
- Manque d'expérience/non qualifié pour le poste
- Processus de demande d'emploi complexe ou peu clair
- Manque d'emplois offrant des horaires flexibles ou adaptables
- Pas assez d'emplois dans mon domaine d'intérêt
- Pas assez d'emplois en général (pas nécessairement dans mon domaine d'intérêt)
- Offres d'emploi inexactes
- Pas de réponse des employeurs
- Problèmes de transport (p. ex., manque d'options de transport en commun, pas de voiture)
- Ne peux pas ou ne veux pas déménager
- Salaire offert non conforme à mes attentes
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Q4 En tant que jeune cherchant un emploi dans le marché d'aujourd'hui, qu'aimeriez-vous que les employeurs sachent ou comprennent?

[Question ouverte]

Q5. Dans quels endroits seriez-vous prêt à chercher les emplois suivants? (Sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent)

	Cet emploi ne m'intéresse pas [cannot be combined]	Dans ma ville ou ma localité	Dans une autre ville ou une autre localité au Canada	Dans une autre petite ville ou collectivité rurale au Canada	Dans une collectivité éloignée ou isolée (p. ex., nordique ou ville minière)	Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]
Emploi dans le secteur des services (p. ex., commerce de détail, services de restauration et d'hôtellerie, tourisme)						
Emploi dont les heures régulières comprennent des quarts de nuit (p. ex., de 23 h à 7 h)						
Emploi principalement à l'extérieur qui expose les travailleurs à différentes conditions météorologiques (p. ex., aménagement paysager, agriculture, aides en construction)						
Emploi exigeant du travail manuel ou des efforts physiques fréquents et intenses						
Emploi payé au salaire minimum ou avoisinant le salaire minimum						

Notes de fin

¹ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2025*. Gouvernement du Canada, 2025, <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2025>.

² Statistique Canada, Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées, Tableau 14-10-0287-02, consulté le 28 avril 2026, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028702&request_locale=fr.

³ *Youth Employment in 2025: Trends Reshaping the Next Gen Workforce in Canada*. Vidéo YouTube, 19 novembre 2025, téléversée par le Conseil de l'information sur le marché du travail, <https://youtu.be/u7Gzk6u1pY8>, 8 min 22 s.

⁴ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Transformation numérique : comment les PME canadiennes exploitent l'IA et les technologies pour stimuler leur croissance et leur productivité*, 2025, <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2025/SMEs%20digital%20transformation%20journey%20report-FR-2025%201.pdf>.

⁵ Jaclyn Layton, Genevieve Latour et Katherine Wall, *Jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation : tendances récentes*, série de documents de recherche sur l'éducation, l'apprentissage et la formation, n° 2025-1 (Ottawa : Statistique Canada, 1^{er} mai 2025), PDF, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-595-m/81-595-m2025001-fra.pdf?st=ML7QBzqy>.

⁶ *Youth Employment in 2025: Trends Reshaping the Next Gen Workforce in Canada*. Vidéo YouTube, 19 novembre 2025, téléversée par le Conseil de l'information sur le marché du travail, <https://youtu.be/u7Gzk6u1pY8>, 44 min 15 s.

⁷ *Youth Employment in 2025: Trends Reshaping the Next Gen Workforce in Canada*. Vidéo YouTube, 19 novembre 2025, téléversée par le Conseil de l'information sur le marché du travail, <https://youtu.be/u7Gzk6u1pY8>, 44 min 15 s.

⁸ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Perspectives trimestrielles des PME*, T4 2025, PDF, https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/msq/MSQ-Q4-2025/FCEI_MSQ_Q4-2025_F-ALL.pdf.

⁹ Ariel Rabinovitch, *Job Vacancies Plummet to Lowest Point Since 2017: StatCan*, Global News, 30 octobre 2025, <https://globalnews.ca/news/11502179/canada-job-vacancies-payroll-employment-august-2025/>.

¹⁰ Jim Wilson, *Job Changing Rate Lowers for Canadian Workers: StatCan*, HR Reporter, consulté le 10 janvier 2026, <https://www.hrreporter.com/focus-areas/recruitment-and-staffing/job-changing-rate-lowers-for-canadian-workers-statcan/391184>.

¹¹ Emilie Hayes et Ryan Mallough, *Les jeunes et les PME : orienter les jeunes vers les emplois d'aujourd'hui*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2018, https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/rapport_emploi_jeunesse-FR.pdf.

¹² Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *La formation au Canada les PME forgent la main-d'œuvre de demain*, billet de blogue publié le 27 octobre 2025, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/la-formation-au-canada-les-pme-forgent-la-main-d%93uvre-de-demain>.

¹³ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *La formation au Canada les PME forgent la main-d'œuvre de demain*, billet de blogue publié le 27 octobre 2025, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/la-formation-au-canada-les-pme-forgent-la-main-d%C5%93uvre-de-demain>.

¹⁴ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *La formation au Canada : les PME forgent la main-d'œuvre de demain*, billet de blogue publié le 27 octobre 2025, <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/la-formation-au-canada-les-pme-forgent-la-main-d%C5%93uvre-de-demain>.

¹⁵ Programme Alberta Youth Employment Incentive, consulté le 27 avril 2026, <https://ayeincentive.ca/>.

¹⁶ Gouvernement du Manitoba, *Crédits d'impôt pour l'expérience de travail rémunérée*, consulté le 7 avril 2026, https://www.edu.gov.mb.ca/des/credit_impot/index.html.

¹⁷ Gouvernement de l'Ontario, *Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative*, consulté le 7 avril 2026, <https://www.ontario.ca/fr/page/credit-dimpot-pour-leducation-cooperative>.

¹⁸ Revenu Québec, *Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail*, consulté le 27 avril 2026, <https://www.revenuquebec.ca/fr/citoyens/credits-dimpot/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail/>.

¹⁹ Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, *Co-operative Education Incentive*, consulté le 7 avril 2026, <https://novascotia.ca/programs/co-op-education-incentive/>.

²⁰ Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, *Student Summer Employment Programs (Jobs for Youth and Post-Secondary Student Programs)*, consulté le 7 avril 2026, <https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/student-summer-employment-programs-jobs-for-youth-post-secondary-student-programs>.

²¹ Memorial University of Newfoundland, *Funding for Co-operative Education Employers*, consulté le 7 avril 2026, <https://www.mun.ca/coop/employers/funding/>.

²² Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador, *JobsNL*, consulté le 27 avril 2026, <https://www.gov.nl.ca/jgrd/empservices/jobsnl/>.

²³ Gouvernement du Yukon, *Demande de subvention pour l'embauche d'une étudiante ou d'un étudiant d'été*, consulté le 7 avril 2026, <https://yukon.ca/fr/entreprises/aide-financiere-et-soutien-pour-les-entreprises/demande-de-subvention-pour-l'embauche-dune-etudiante-ou-dun-etudiant-dete>.

²⁴ Gouvernement du Yukon, *Faire une demande de remise pour l'embauche de jeunes travailleurs*, consulté le 7 avril 2026, <https://yukon.ca/fr/entreprises/possibilites-de-financement-et-de-soutien-aux-entreprises/presenter-une-demande-de>.

²⁵ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, *Programme de subventions salariales*, consulté le 7 avril 2026, <https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/services-de-recherche-demploi-et-de-planification-de-carriere/programme-de-subventions>.

²⁶ Gouvernement du Nunavut, *Formation en cours d'emploi*, consulté le 7 avril 2026, <https://www.gov.nu.ca/fr/emploi-formation-et-perfectionnement-professionnel/formation-en-cours-demploi>.

Auteures



Molly MacCormack
Analyste des politiques



Bérengère Fouqueray
Analyste de la recherche

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane qui représente exclusivement les intérêts de 103 000 PME au Canada. Elle est dotée d'une capacité de recherche sans égal, car elle est en mesure de recueillir auprès de ses membres des renseignements concrets et opportuns au sujet d'enjeux commerciaux qui ont une incidence sur leurs activités quotidiennes et leurs résultats. Elle est, à ce titre, une excellente source de données à jour dont les gouvernements devraient tenir compte quand ils élaborent des politiques qui ont des répercussions sur les PME canadiennes.

Ressources supplémentaires

Questions ou demandes de données : recherche@fcei.ca

Intégralité de la recherche de la FCEI :
fcei.ca/recherche

X : @CFIB_FCEI_Stats

