

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Enquête nationale sur les besoins en compétences et les pratiques d'emploi dans les petites et moyennes entreprises



PARTENAIRES

Memorial University of Newfoundland
Diversity Institute



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

\$95 000



PUBLIÉ

Janvier 2026



COLLABORATEUR

Tony Fang, Wendy Cukier, Jane Zhu et Torin Pracek



Sommaire

Les petites et moyennes entreprises (PME) représentent la majeure partie des emplois du secteur privé au Canada, avec un taux atteignant 88,2 % en 2021. Malgré leur rôle essentiel dans l'économie, les PME sont confrontées à des pénuries persistantes de main-d'œuvre et de compétences, ce qui limite leur capacité de croissance. Si les propriétaires et dirigeants de PME reconnaissent largement l'importance d'investir dans la formation et la fidélisation de leur personnel, beaucoup ne disposent pas des ressources nécessaires pour combler ces lacunes de manière adéquate.

La pénurie de main-d'œuvre et de compétences peut avoir des répercussions négatives sur les entreprises à plusieurs égards, notamment sur leur trésorerie, la répartition de leur temps et leur planification future.

Dans le cadre de cette étude, nous avons interrogé par téléphone 1 700 dirigeants et propriétaires de PME. Ainsi, nos recherches s'appuient sur des expériences de première main afin de mieux comprendre les défis spécifiques liés à la main-d'œuvre auxquels sont confrontées les PME. Nous nous intéressons à la manière dont les pressions contemporaines, notamment l'adoption de l'IA et l'imposition de droits de douane américains sur les exportations canadiennes, façonnent les besoins en compétences, les pratiques en matière d'emploi, ainsi que les performances et les capacités des organisations.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Environ 28 % des PME interrogées ont rencontré des difficultés pour pourvoir des postes vacants au cours des six derniers mois. Un tiers d'entre eux attribuent ces difficultés au manque de compétences des personnes à la recherche d'un emploi.

- 2 Environ 30 % des personnes interrogées ont déclaré que leur entreprise utilisait l'IA d'une manière ou d'une autre.
- 3 Parmi les répondants dont les entreprises exportent, 66 % ont indiqué que les droits de douane imposés au Canada auraient un impact négatif sur leurs activités.

L'enjeu

La stagnation économique a caractérisé les dernières décennies au Canada, alors que le pays prenait du retard par rapport aux autres économies avancées en matière de gains de productivité du travail. Malgré la nature persistante de ce problème, les décideurs politiques restent divisés quant à ses causes principales et à la meilleure façon de parvenir à une économie plus résiliente.

Les PME sont le moteur de l'économie canadienne. Elles représentent la majorité des emplois dans le secteur privé. Environ 7,8 millions de personnes sont employées par des PME du secteur privé au Canada, ce qui représente 64 % des emplois du secteur privé. Le Canada compte une proportion nettement plus importante de PME et d'emplois dans les PME que les autres économies avancées ; par conséquent, le succès de l'économie canadienne dépend en grande partie du succès de ses petites entreprises. Pourtant, les petites entreprises sont souvent négligées dans les stratégies de développement économique, d'innovation et de durabilité.

Malgré leur rôle essentiel dans l'économie, les PME sont confrontées à des pénuries persistantes de main-d'œuvre et de compétences, ce qui limite leur capacité de croissance. Si les propriétaires et dirigeants de PME reconnaissent largement l'importance d'investir dans la formation et la fidélisation de leur personnel, beaucoup ne disposent pas des ressources nécessaires pour combler ces lacunes de manière adéquate.

La pénurie de main-d'œuvre et de compétences peut avoir des répercussions négatives sur les PME à plusieurs égards, notamment sur leur trésorerie, la répartition de leur temps et leur planification future. De plus, les chercheurs ont recueilli des données limitées sur les pratiques actuelles des PME en matière d'embauche ou d'adoption de technologies.

Des recherches antérieures ont suggéré que les PME dépendent excessivement des pratiques de recrutement traditionnelles et informelles et ont un faible taux d'adoption des outils numériques et de l'IA, en particulier dans la gestion des ressources humaines. Cette étude a été conçue pour combler des lacunes importantes dans notre compréhension des points suivants :

- les défis spécifiques auxquels sont confrontées les PME en matière de recrutement (par exemple, la difficulté à pourvoir les postes vacants ; les principales raisons de ces difficultés, telles que le manque de candidats ou de compétences) ;
- les taux actuels et les domaines d'adoption des technologies, en particulier la prévalence et l'expansion prévue de l'utilisation de l'IA dans les PME ;

- l'utilisation d'outils numériques dans les pratiques RH au sein des PME, un domaine identifié comme ayant un taux d'adoption très faible (4 %) ;
- les variations régionales de ces défis et pratiques.



Ce que nous examinons

Nous avons mené cette enquête entre le 11 mars et le 21 août 2025, dans le but de recueillir les réponses de 1 700 PME à travers le pays.

Dans notre rapport, nous cherchons à mieux comprendre les obstacles liés aux capacités des PME, en particulier dans le contexte des pressions économiques actuelles. Le rapport est divisé en trois sections : pénurie de main-d'œuvre, adoption de l'IA et guerre commerciale entre les États-Unis et le Canada.

L'étude a posé aux 1 700 personnes interrogées les questions suivantes, spécifiques aux défis liés au recrutement :

1. Au cours des six derniers mois, votre entreprise a-t-elle eu des difficultés à pourvoir des postes vacants ?
2. Quelle est la principale difficulté rencontrée par votre entreprise pour pourvoir les postes vacants ?
3. Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle embauché des immigrants internationaux pour des postes au Canada ?
4. Votre entreprise est-elle disposée à embaucher des immigrants internationaux au Canada au cours des trois prochaines années ?

La guerre commerciale entre les États-Unis et le Canada pourrait avoir des répercussions sur la santé financière des entreprises canadiennes, et donc sur leur capacité à croître. L'enquête pose les questions suivantes au sujet des tarifs douaniers américains :

1. Quel impact, le cas échéant, les droits de douane imposés et proposés par le président américain Donald Trump auraient-ils sur votre entreprise ?
2. À part les États-Unis, dans quels pays voyez-vous les meilleures opportunités pour augmenter les exportations de vos produits ou services ?
3. Dans quelles provinces ou quels territoires canadiens, le cas échéant, voyez-vous les meilleures possibilités d'augmenter les exportations de vos produits ou services ?

L'adoption de l'IA devrait transformer en profondeur les opérations commerciales et améliorer la productivité des entreprises dans un large éventail de secteurs. Pour mieux comprendre ces dynamiques, l'enquête a posé les questions suivantes :

1. Dans quels domaines ou fonctions opérationnelles votre entreprise utilise-t-elle l'IA ?
2. Alors que les technologies continuent d'évoluer grâce à l'utilisation de l'IA, quelles nouvelles compétences aimeriez-vous que vos employés acquièrent au cours des trois prochaines années ?
3. Quels types de formation aimeriez-vous que vos employés reçoivent en général ?

Ce que nous apprenons

Au total, 28 % des personnes interrogées ont indiqué avoir rencontré des difficultés de recrutement au cours des six derniers mois. Parmi les employeurs qui ont rencontré des difficultés pour pourvoir des postes vacants, 34 % ont principalement attribué ces difficultés à

un manque de compétences. Les défis et les pratiques en matière d'emploi variaient considérablement selon le lieu et la taille de l'entreprise.

Les grandes entreprises ont été plus susceptibles de rencontrer des difficultés de recrutement que les petites entreprises, et celles opérant principalement dans les provinces de l'Atlantique et de l'Ouest canadien ont été touchées de manière disproportionnée.

Les postes les plus recherchés étaient ceux de techniciens/artisans et d'ouvriers de production. L'enquête suggère que les PME canadiennes pourraient être de plus en plus dépendantes des travailleurs immigrés à l'avenir pour pallier la pénurie de main-d'œuvre. Au cours des trois dernières années, 50 % des employeurs ont indiqué avoir embauché des travailleurs immigrés ; 60 % se sont déclarés disposés à le faire au cours des trois prochaines années.

L'adoption de l'IA en est encore à ses débuts au Canada, mais elle devrait transformer en profondeur les activités commerciales à l'avenir. Environ un répondant sur trois (30 %) a déclaré que son entreprise utilisait l'IA à un certain degré, et 20 % des répondants ont indiqué que leur entreprise avait l'intention d'étendre l'adoption de l'IA à l'avenir. Parmi les entreprises qui ont déclaré utiliser l'IA à un certain degré, seuls 4 % ont indiqué qu'elles utilisaient des outils numériques dans la gestion des ressources humaines.

Selon les personnes interrogées, les compétences les plus recherchées au cours des trois prochaines années seront les compétences numériques (21 %), les compétences en communication (6 %) et la capacité d'adaptation (6 %). Les immigrants peuvent offrir des certifications et des qualifications uniques qui aideront à combler les lacunes en matière de compétences.

La guerre commerciale entre les États-Unis et le Canada pourrait poser des défis à certaines entreprises nationales, limitant leur capacité de croissance future en raison de contraintes financières. Parmi les répondants dont les entreprises exportent, 66 % ont indiqué que les droits de douane imposés par le président américain Donald Trump au Canada auraient un impact négatif sur leurs activités. Compte tenu de la détérioration des relations entre les États-Unis et le Canada, la majorité des entreprises exportatrices voient là une occasion d'étendre leurs activités commerciales aux marchés nationaux et internationaux, à l'exclusion des États-Unis.

★ Pourquoi c'est important

Seule une partie des PME ont rencontré des difficultés pour pourvoir leurs postes vacants au cours des six derniers mois. Les entreprises opérant principalement dans l'Atlantique et l'Ouest canadien ont signalé une incidence plus élevée de difficultés de recrutement, ce qui correspond aux taux d'emplois vacants relativement plus élevés observés dans ces régions. Les différences régionales en matière de difficultés de recrutement soulignent

la nécessité de mettre en place des mesures adaptées à chaque région afin de favoriser une croissance économique équitable dans tout le pays.

Nos conclusions corroborent largement les enquêtes précédentes menées auprès des employeurs concernant les défis liés à l'embauche, les stratégies de recrutement et les pratiques en matière de ressources humaines. Une contribution majeure de notre étude consiste à combler une lacune dans la littérature concernant l'utilisation de l'IA dans les pratiques d'embauche au sein des PME.



**État des compétences:
L'engagement efficace des
employeurs dans le
développement des
compétences – De la rhétorique
aux solutions**

Dans l'ensemble, seuls 4 % des employeurs interrogés ont déclaré utiliser des outils numériques, notamment les annonces d'emploi en ligne, les logiciels d'analyse de CV et les plateformes de recherche de candidats, dans le cadre de leurs pratiques en matière de ressources humaines. Ces outils offrent plusieurs avantages, notamment des économies, une efficacité accrue, une plus grande portée, un meilleur filtrage des candidats et une réduction du risque de préjugés inconscients. En s'appuyant sur des pratiques d'embauche traditionnelles, les entreprises peuvent involontairement limiter leur accès à un vivier plus large et plus diversifié de candidats potentiels. En fait, parmi les entreprises qui ont déclaré avoir rencontré des difficultés de recrutement, les répondants ont souvent attribué ces difficultés à la difficulté d'attirer des candidats qualifiés. Afin d'attirer des candidats qualifiés, il est nécessaire de réduire les obstacles à l'adoption de pratiques modernes en matière de ressources humaines.

La persistance des pénuries et des inadéquations de compétences a soulevé des questions quant aux raisons pour lesquelles les employeurs canadiens investissent moins dans la formation par employé que leurs homologues de l'OCDE. Les recherches et les données du portefeuille du CCF font ressortir un certain nombre de facteurs critiques qui sous-tendent les investissements comparativement faibles du Canada en matière de formation.

[Lire le rapport](#)

Une autre contribution importante de ce rapport est qu'il identifie la prévalence de l'adoption de l'IA parmi les PME dans différents domaines d'activité. Selon l'enquête, seul un employeur sur trois environ a déclaré utiliser l'IA à un certain degré, les applications les plus courantes étant les outils de productivité et de marketing. Seul environ un employeur sur cinq a indiqué son intention d'étendre l'utilisation de l'IA à d'autres domaines.

Il convient de noter que seule une proportion relativement faible des répondants ont déclaré utiliser l'IA dans leur entreprise, en particulier par rapport à leurs homologues d'autres pays à revenu élevé. La lenteur avec laquelle le Canada adopte l'IA pose un défi de taille, d'autant plus que l'expansion rapide de l'économie numérique offre une occasion unique d'accroître la productivité. Afin d'encourager l'adoption de l'IA, il est nécessaire de sensibiliser les professionnels aux outils d'IA et à leurs avantages.

In order to encourage the adoption of AI, it is necessary to raise awareness among professionals about AI tools and their benefits. La plupart des exportateurs voient un potentiel d'expansion commerciale tant au niveau national qu'international. Face à l'évolution du contexte commercial, le gouvernement canadien peut jouer un rôle clé en proposant des programmes de financement ciblés, en fournissant des informations actualisées sur les développements internationaux et en collaborant avec des organisations partenaires afin d'aider les PME à accéder à un soutien adapté.

► Prochaines étapes

Les défis économiques du Canada devraient évoluer, ce qui nécessitera un programme de recherche souple et réactif.

Tout d'abord, au moment où nous rédigeons ce rapport, une grande incertitude subsiste quant à la nature et à la durée des droits de douane imposés par Trump. La précarité de la situation est exacerbée par la désinformation généralisée, les messages incohérents de la Maison-Blanche et la confusion entourant les intentions politiques de Trump envers le Canada. Compte tenu de la nature en constante évolution de la guerre commerciale entre les États-Unis et le Canada, des recherches seront nécessaires tout au long de ce conflit afin de mieux comprendre les défis contemporains auxquels sont confrontées les entreprises canadiennes.

Deuxièmement, l'IA en est encore à ses balbutiements au Canada, mais son adoption se développe parmi les entreprises nationales. Au cours des prochaines années, il sera essentiel de mesurer la prévalence de l'adoption de l'IA, de comprendre les obstacles à sa mise en œuvre et de définir les meilleures pratiques politiques pour surmonter ces obstacles. De plus, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour s'assurer que les PME utilisent efficacement les technologies numériques afin de maximiser les gains d'efficacité.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Fang, T., Cukier, W., Zhu, J. and Pracek, T. (2 025). Rapport sur les perspectives du projet : Enquête nationale sur les besoins en compétences et les pratiques d'emploi dans les petites et moyennes entreprises, Université Memorial. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/national-survey-sme/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Enquête nationale sur les besoins en compétences et les pratiques d'emploi dans les petites et moyennes entreprises est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures