

RAPPORT IA ET MAIN-D'ŒUVRE AU QUÉBEC : L'URGENCE D'AGIR

L'EMPLOI DES JEUNES ET
L'ÉCONOMIE EN JEU

2020 - 2025

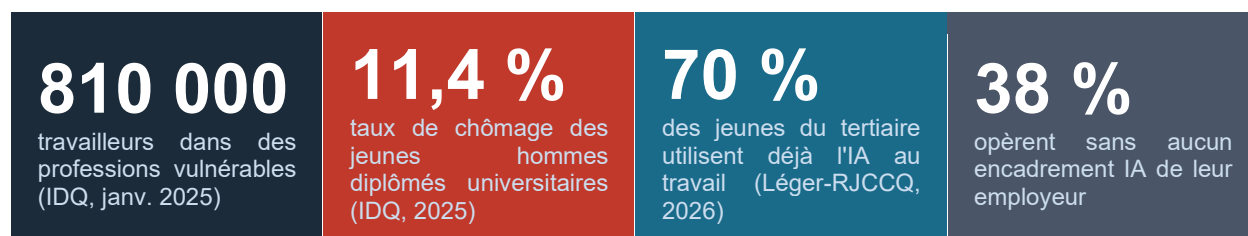
Présenté par



RJCCQ
Regroupement des jeunes
chambres de commerce du Québec

Résumé exécutif

Le Québec fait face à une transformation silencieuse mais accélérée de son marché du travail. L'intelligence artificielle transforme les emplois en plus de rétrécir progressivement la porte d'entrée du marché du travail, précisément là où les jeunes diplômés ont toujours commencé leur carrière. Ce rapport documente ce phénomène, en mesure l'ampleur et propose des voies de sortie concrètes.



Trois constats fondamentaux

Constat 1 — Une porte d'entrée qui se rétrécit. Les jeunes diplômés du secteur tertiaire font face à une inversion structurelle inédite : leur taux de chômage dépasse désormais celui des jeunes sans diplôme. Ce n'est pas un creux conjoncturel — c'est le premier signal mesurable de la recomposition du marché du travail par l'IA.

Constat 2 — Une adoption sans gouvernance. L'IA est déjà dans les milieux de travail du tertiaire québécois, mais de façon artisanale et sans cadre. Près de 44 % des jeunes l'ont utilisée sans en informer leur entourage professionnel. La vraie vague d'automatisation structurelle n'est pas encore arrivée — quand elle viendra, les travailleurs sans formation avancée seront les premiers déplacés.

Constat 3 — Des solutions qui existent, mais qui échouent à rejoindre les gens. Les programmes de requalification échouent systématiquement parce qu'ils résolvent le mauvais problème. Le manque de contenu n'est cité que par 10 % des travailleurs comme obstacle à la formation. Ce sont le temps (43 %) et les coûts (21 %) qui sont les principaux freins.

Cinq recommandations

- **R1** Créer un tableau de bord permanent IA-emploi-jeunes
- **R2** Réviser les référentiels de compétences universitaires
- **R3** Réviser les façons de requalifier les jeunes professionnels
- **R4** Susciter les vocations entrepreneuriales et repreneurielles
- **R5** Accélérer l'adoption de l'IA en entreprise

PARTIE 1

Le signal d'alarme : l'emploi des jeunes au Québec en 2025

1.1 Une inversion structurelle sans précédent

Le marché du travail québécois envoie depuis 2022 des signaux que les données agrégées masquent partiellement, mais que les jeunes travailleurs ressentent concrètement. Le taux de chômage des jeunes hommes diplômés universitaires de 22 à 26 ans a atteint 11,4 % au cours des sept premiers mois de 2025, selon l'Institut du Québec — soit 1,7 fois celui des femmes du même profil (6,6 %). Plus troublant encore : ce taux dépasse désormais celui de l'ensemble des jeunes hommes avec ou sans diplôme universitaire (9,9 %). C'est une inversion sans précédent dans les données québécoises.

Cette réalité est corroborée par le sondage Léger-RJCCQ de janvier 2026, mené auprès de 800 jeunes travailleurs du secteur tertiaire privé québécois. Près d'un répondant sur quatre (23 %) craint de perdre son emploi au cours de la prochaine année. Quarante pour cent se sentent parfois dépassés par la vitesse d'évolution de leur domaine — et cette proportion monte à 47 % chez les diplômés universitaires, précisément ceux qu'on devrait pouvoir rassurer.

1.2 Tableau de bord sectoriel : la part des moins de 35 ans par secteur

Le sondage Léger-RJCCQ comportait la répartition sectorielle des jeunes travailleurs du tertiaire privé québécois ci-dessous. Finance et assurances (12 %), soins de santé et assistance sociale (12 %), commerce de détail (16 %) et services professionnels, scientifiques et techniques (11 %) concentrent l'essentiel des effectifs de la tranche 18-35 ans interrogée. Ce sont précisément les secteurs où l'exposition à l'IA est la plus documentée.

Secteur	Part (<35 ans)	Expo. IA (IDQ)	Signal
Commerce de détail	16 %	25 % à haut risque	⚠ Élevé
Finance et assurances	12 %	27 % à haut risque	⚠ Très élevé
Soins de santé et ass. sociale	12 %	9 % à haut risque	✅ Faible
Services prof. et techniques	11 %	Exposition croissante IA gén.	⚠ Élevé
Transport et entreposage	7 %	Robotisation + IA logistique	⚠ Élevé
Arts, spectacles et loisirs	6 %	IA générative — contenu	⚠ Très élevé
Services d'hébergement / resto	5 %	Automatisation partielle	⚠ Moyen

Source : Sondage Léger-RJCCQ (janv. 2026, n=800) croisé avec Institut du Québec (2025) et Statistique Canada.

1.3 68 % anticipent le changement — mais sont laissés sans outils

Le sondage Léger-RJCCQ révèle une lucidité remarquable chez les jeunes travailleurs du tertiaire : 68 % anticipent la nécessité de développer de nouvelles compétences pour rester pertinents au travail, et cette proportion monte à 79 % chez les diplômés universitaires. Ils voient venir la transformation. Ce qui leur manque, ce ne sont pas les intentions — 89 % sont engagés ou intéressés par la formation continue — c'est l'accès réel : 43 % citent le manque de temps comme principal obstacle et 21 % les coûts.

En d'autres termes, le problème ne se situe pas dans la motivation ou la conscience du risque. Il se situe dans l'architecture des solutions — ou plutôt dans leur absence.

PARTIE 2

La transformation silencieuse : l'IA ferme les portes d'entrée

2.1 810 000 travailleurs dans des professions vulnérables

L'Institut du Québec estimait en janvier 2025 qu'environ 810 000 personnes — soit 18 % de la main-d'œuvre québécoise — travaillent dans 96 professions actuellement vulnérables à l'automatisation. Parmi elles : 27 % des travailleurs en affaires, finances et administration, et 25 % de ceux en ventes et services. Ces secteurs concentrent précisément les postes d'entrée que les jeunes diplômés du tertiaire ont toujours occupés pour acquérir leur première expérience professionnelle.

À l'échelle mondiale, le Forum économique mondial (FMI) projette que d'ici 2030, 92 millions d'emplois disparaîtront, compensés par 170 millions de nouveaux — un gain net de 78 millions. Cette perspective optimiste contraste avec d'autres études prévoyant une destruction du marché du travail et des emplois (Source: Falk & Tsoukalas · Wharton School + Boston University, avril 2026).

Mais cette arithmétique cache l'essentiel : les emplois détruits et les emplois créés ne requièrent pas les mêmes compétences, ni les mêmes travailleurs. La friction de transition — c'est-à-dire la période pendant laquelle des personnes compétentes se retrouvent sans emploi correspondant à leur formation — est ce qui nous préoccupe. Il importe de préciser que les études de Statistique Canada (Mehdi et Frenette, 2026) ne détectent pas encore, dans les données agrégées, une destruction nette d'emplois clairement imputable à l'IA — ce qui reflète la nature graduelle et sectorielle de la transformation. Ce que les données montrent, en revanche, c'est que les jeunes et les moins scolarisés sont déjà les plus touchés par la stagnation de l'emploi. La friction de transition — c'est-à-dire la période pendant laquelle des personnes compétentes se retrouvent sans emploi correspondant à leur formation — est ce qui nous préoccupe. Et c'est précisément la génération des 18-35 ans qui y est la plus exposée.

2.2 Projection sectorielle : les grands basculements 2025-2035

Trois études récentes de Statistique Canada permettent de calibrer ces projections avec rigueur. Mehdi et Morissette (2024) estiment qu'environ 60 % des employés au Canada pourraient subir une transformation de leur emploi liée à l'IA : 31 % occupent des professions à haute exposition et faible complémentarité — c'est-à-dire à risque réel de déplacement — et 29 % à haute exposition mais forte complémentarité avec l'IA, des emplois qui seront augmentés plutôt que remplacés. Contrairement aux vagues précédentes d'automatisation qui ciblaient les travailleurs peu qualifiés, l'IA transforme davantage les emplois des travailleurs très instruits. Les secteurs les plus exposés : services professionnels, scientifiques et techniques; finance et assurances; industries de l'information et de la culture. Les secteurs les moins exposés : construction, hébergement, restauration.

Mehdi et Frenette (2026) analysent les tendances depuis le lancement de ChatGPT (novembre 2022 – décembre 2025) : si l'emploi global a augmenté indépendamment de l'exposition à l'IA, la croissance a été significativement plus faible pour les jeunes travailleurs et les moins scolarisés. Les professionnels de la programmation de moins de 30 ans stagnent — signal précoce à surveiller de près. Par ailleurs, le tableau 33-10-1045-01 de Statistique Canada sur l'utilisation prévue de l'IA par les entreprises (T3 2025) documente une intention d'adoption croissante dans les secteurs tertiaires : la vague structurelle est imminente, même si ses effets sur l'emploi ne sont pas encore pleinement visibles dans les données agrégées.

En croisant les données de l'IDQ, de Statistique Canada et les projections McKinsey, il est possible d'estimer les secteurs qui connaîtront les déplacements les plus importants de main-d'œuvre au Québec d'ici 2035.

Secteur	Déplacement estimé	Cause principale	Lié à l'IA?
Finance, assurances, comptabilité	Élevé (-20 à -30 % postes juniors)	IA générative : analyse, rapports, conformité	Oui, fortement
Marketing, communications	Élevé (-15 à -25 %)	Rédaction, création de contenu automatisée	Oui, fortement
Administration et soutien de bureau	Très élevé (-25 à -40 %)	Automatisation workflows, gestion de courriels	Oui, fortement
Droit et services juridiques	Modéré-élevé (-10 à -20 %)	Recherche juridique, rédaction de contrats IA	Oui, croissant
Commerce de détail	Élevé (-15 à -30 %)	Automatisation + commerce en ligne	Partiel
TI — développement junior	Modéré (-10 à -20 %)	Génération de code assistée (Copilot, etc.)	Oui, croissant
Soins de santé	Faible nette (croissance)	Vieillessement : demande supérieure aux gains IA	Non
Construction et énergie	Faible nette (croissance)	Projets Hydro-Québec, logement, decarbonation	Non

Source : Estimations RJCCQ à partir d'IDQ (2025), McKinsey Global Institute (2024-2025), Forum économique mondial (2025).

2.3 Une adoption sans gouvernance : le portrait du sondage Léger-RJCCQ

Le sondage Léger-RJCCQ livre une donnée qui devrait alerter autant les employeurs que les décideurs publics : 70 % des jeunes travailleurs du secteur tertiaire privé québécois utilisent déjà l'IA dans le cadre de leur travail. Dans les secteurs les plus exposés, cette proportion monte à 86 % en finances et assurances et à 81 % en services professionnels, scientifiques et techniques.

Mais l'usage demeure superficiel. Les deux tâches dominantes sont la recherche d'information (48 %) et la rédaction ou correction de textes (48 %) — précisément les tâches des postes d'entrée juniors. Les usages avancés — analyse de données, aide à la décision, automatisation de processus — restent minoritaires. Ce contraste est révélateur : la vraie vague d'automatisation structurante n'est pas encore arrivée. Quand elle arrivera, les travailleurs cantonnés à des usages basiques seront les premiers déplacés.

L'angle le plus préoccupant du sondage est celui de la gouvernance avec un écart entre la volonté d'utiliser l'IA par les jeunes et le cadre organisationnel des entreprises. Près de 38 % des utilisateurs de l'IA au travail déclarent qu'aucun encadrement spécifique n'est en place au sein de leur organisation. Et 44 % ont déjà eu recours à l'IA sans en informer explicitement leurs collègues, leur employeur ou leurs clients. Cette zone grise n'est pas anodine : elle préfigure des enjeux sérieux de responsabilité professionnelle, de confidentialité des données et d'intégrité des livrables, à mesure que l'usage s'intensifiera.

Deux voies de sortie : requalification et entrepreneuriat

3.1 Requalification : apprendre des échecs passés

L'intention de se former est là. Le sondage Léger-RJCCQ le confirme sans ambiguïté : 89 % des jeunes travailleurs du tertiaire sont engagés ou intéressés par la formation continue. La demande est large et non purement technique : 74 % souhaitent acquérir des compétences technologiques et IA, 75 % des compétences de gestion, 73 % du bien-être professionnel. Ce n'est pas une génération résignée. C'est une génération qui sait ce qu'elle doit faire, mais à qui on n'a pas encore donné les moyens réels de le faire.

Car les obstacles à la formation ne sont pas là où les programmes publics les adressent habituellement. Seulement 10 % des répondants citent le contenu limité ou inexistant comme frein. C'est le temps (43 %), les coûts (21 %) et l'absence de soutien de l'employeur (20 %) qui constituent les vrais blocages. En cumulant les deux derniers facteurs, l'employeur est impliqué dans 41 % des obstacles — ce qui signifie qu'aucune politique de requalification efficace ne peut faire l'économie de son engagement actif.

L'Offensive formation en construction, lancée par le gouvernement du Québec en 2023, illustre parfaitement ce que nous ne devons pas reproduire dans le tertiaire. Sur les 261 millions de dollars prévus sur deux ans, 59 millions ont été versés en soutien financier à des personnes ayant suivi une formation — sans obligation pour elles de travailler sur les chantiers. Certains diplômés ont ensuite rencontré des difficultés à se trouver un emploi parce que les employeurs préfèrent les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles classique. Le programme a été qualifié d'échec par

plusieurs observateurs et n'a pas eu de nouvelles cohortes. L'erreur de conception : on a financé la formation sans arrimer la sortie à la demande réelle du marché.

La leçon s'applique directement au tertiaire : toute politique de requalification qui forme sans garantir le débouché dépense sans transformer. Le modèle gagnant, illustré par Singapour avec son programme SkillsFuture (financement public direct à l'apprenant pour toute formation agréée sans intermédiaire qui enlève la bureaucratie) ou par le système de formation duale en Allemagne (alternance entre stage en entreprise et cours obligatoire), impose une co-responsabilité entre l'État, l'employeur et l'employé. L'employeur qui a besoin d'une compétence peut co-financer et garantir un débouché — il n'est plus spectateur, il est partenaire.

3.2 Susciter les vocations entrepreneuriales et repreneuriales

Le Québec fait face à une double pression temporelle : d'un côté, une génération de jeunes employés qui doit se repositionner dans un marché du travail reconfiguré par l'IA; de l'autre, une vague historique de cessions d'entreprises liée au vieillissement des propriétaires-dirigeants. Ces deux phénomènes, considérés séparément, apparaissent comme des défis. Mis en relation, ils dessinent une opportunité structurelle rare. Qui plus est, alors que la part des entrepreneurs dans la population active a chuté entre 1992 et 2025 pour passer de 5,5 % à près de 2,2 %.

Selon Repreneuriat Québec, près de 50 000 entreprises québécoises devront trouver leur relève d'ici cinq ans. Trente-huit pour cent des dirigeants ont 55 ans et plus. Et 61 % des propriétaires actuels n'ont toujours pas de plan de relève. En 2023, les transferts d'entreprise ont touché plus de 194 000 emplois — et les PME issues d'un transfert sont en moyenne 11,1 % plus productives que celles conservant le même propriétaire-dirigeant. Elles investissent également 13,3 % de plus en recherche et développement.

Un jeune diplômé déplacé par l'IA dans le secteur tertiaire n'est pas un travailleur déclassé en attente de reconversion. C'est un repreneur naturel. Il maîtrise les outils numériques dont les PME régionales ont cruellement besoin pour se moderniser. Il comprend les flux de travail automatisables. Il peut transformer une PME traditionnelle en entreprise augmentée par l'IA — et en retirer une valeur économique que ni la PME seule ni lui seul n'auraient pu créer. Le repreneuriat, dans ce contexte, n'est pas un plan de rechange. C'est une voie de première ligne.

L'obstacle principal n'est pas l'appétit entrepreneurial des jeunes, mais la structure financière du repreneuriat. Reprendre une entreprise exige un capital initial que les jeunes de 25 à 40 ans n'ont généralement pas accumulé, dans un marché du crédit qui valorise l'historique de revenus plutôt que le potentiel de transformation. C'est cette friction que la politique publique doit adresser.

Enfin, pour ce qui est du démarrage d'entreprise, il perd du terrain à mesure que le repreneuriat gagne ses lettres de noblesse. Il ne faut pas sous-estimer l'importance du recul du démarrage qui est un canal d'innovation et de croissance.

Il faut travailler à la fois sur les vocations repreneuriales et les vocations entrepreneuriales.

PARTIE 4

Recommandations

Les cinq recommandations suivantes sont adressées à des interlocuteurs gouvernementaux précis. Pour chacune, le rôle du RJCCQ est défini — entre porteur, co-porteur ou mobilisateur — en fonction de son mandat, de son réseau et de sa légitimité auprès des jeunes travailleurs et entrepreneurs du Québec.

R1 — Créer un tableau de bord permanent IA-emploi-jeunes

Mandater l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) de produire annuellement un tableau de bord public sur la part des employés de moins de 35 ans par secteur d'activité, avec un indicateur de corrélation entre les variations négatives d'emploi et les variables d'automatisation liées à l'IA. Ce tableau doit être rendu public, interactif et mis à jour annuellement afin de faciliter l'orientation future sur le marché du travail.

Interlocuteur : ISQ + MTESS

R2 — Réviser les référentiels de compétences universitaires

Mandater le MEQ d'engager avec les universités québécoises une révision des référentiels de compétences des baccalauréats dans les secteurs exposés prioritaires (finances, droit, marketing, administration, TI) pour y intégrer, d'ici 2027, des compétences IA-complémentaires : pensée critique appliquée aux systèmes automatisés, validation des sorties d'IA, gestion de l'incertitude algorithmique. Non pas des cours d'IA, mais des compétences de travail avec l'IA.

Interlocuteur : MEQ + universités

R3 — Revoir les façons de requalifier les jeunes

Refondre la logique des programmes de requalification professionnelle. S'inspirer du modèle allemand de formation duale et du programme *SkillsFuture* de Singapour. Tirer explicitement la leçon de l'Offensive formation en construction (2023-2024) : former sans garantir le débouché, c'est dépenser sans transformer. Les données du sondage Léger-RJCCQ le confirment pour le tertiaire : 43 % des blocages viennent du temps, 20 % du manque de soutien employeur — l'offre n'est pas le problème.

Interlocuteur : MTESS + Emploi-Québec

R4 — Susciter les vocations entrepreneuriales et repreneuriales

La création d'entreprise et le transfert d'entreprise ne sont pas exclusifs. Il faut travailler les deux. Supporter le démarrage d'entreprises innovantes d'un bord et accélérer le repreneuriat de l'autre.

Permettre aux jeunes repreneurs d'entreprises de différer le remboursement en capital (les deux à cinq premières années suivant l'acquisition) sur la portion de prêts à taux préférentiel contractés auprès du Gouvernement, par exemple par le biais du Fonds de Développement économique (FDE) — c'est un investissement public à rendement démontré, qui en plus contribue au maintien de la vitalité économique régionale. C'est une pratique existante qui pourrait être normalisée quand bien même les balances de vente sont élevées ou que peu d'actifs sont adossés à l'achat d'actions.

Enfin, puisque les cédants tardent à se manifester et que les repreneurs sont bel et bien présents, il faut accélérer les maillages en incitant les cédants à se manifester, y compris par l'intermédiaire d'un professionnel en qui ils ont confiance (avocat, fiscaliste, directeur de compte, etc).

Interlocuteur : MESI + MRQ

R5 — Accélérer l'adoption de l'IA en entreprise

Divers programmes existent, comme l'Offensive en transformation numérique. Le programme Productivité-Compétences, annoncé le 2 février 2026 par la ministre Pascale Déry et doté de 55 millions de dollars sur deux ans, constitue un signal encourageant que le RJCCQ a souligné. Il consacre notamment 20 millions aux formations en IA et en transformation numérique. C'est un autre pas bien orienté.

Mais sa structure et sa dotation — appels de projets via des promoteurs collectifs — bien qu'utile pour faciliter l'adoption par des groupes d'entreprises ou d'employés, est architecturalement incapable de rejoindre la majorité des PME québécoises.

Il faut aller plus loin, et plus vite avec des initiatives complémentaires. La recommandation du RJCCQ : créer un crédit d'impôt remboursable direct à la formation IA et à l'intégration de l'IA, accessible sans intermédiaire par toute PME. Le modèle du crédit R&D a démontré qu'un mécanisme fiscal direct rejoint un multiple d'entreprises comparativement à un programme à appel de projets. C'est ce même principe d'accessibilité directe qu'il faut appliquer à la formation IA.

Interlocuteur : MESI + MRQ + CPMT

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

Sources et méthodologie

Données primaires

- Léger pour le RJCCQ. Sondage Emploi — Hiver 2026. Sondage web, n = 800 jeunes professionnels du secteur tertiaire privé québécois, 18-35 ans. Collecte : 7-17 janvier 2026. Pondéré selon sexe, âge, région, scolarité.
- Institut du Québec (IDQ). Répercussions de l'automatisation et de l'IA sur la main-d'œuvre au Québec. Janvier 2025.
- Institut du Québec (IDQ). Comment vont les garçons? Étudier vaut-il encore la peine pour les hommes? Août 2025.
- Institut du Québec (IDQ). Diplômés mais sans emploi? Note de l'emploi. Avril-mai 2025.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). Taux de chômage des 15-29 ans, données 2024.
- Cloutier-Villeneuve, Luc. L'exposition potentielle des professions à l'intelligence artificielle au Québec en 2024. ISQ, 2024.
- Statistique Canada. Enquête sur la population active. Données 2022-2025, tableaux 14-10-0023-01.
- Mehdi, Tahsin et René Morissette. Estimations expérimentales de l'exposition professionnelle potentielle à l'intelligence artificielle au Canada. Direction des études analytiques, document 11F0019M no 478. Statistique Canada, septembre 2024. DOI : 10.25318/11f0019m2024005-fra.
- Mehdi, Tahsin et Marc Frenette. Tendances de l'emploi au Canada à l'ère de l'intelligence artificielle générative : premiers résultats. Rapports économiques et sociaux, 36-28-0001/2026001. Statistique Canada, janvier 2026. DOI : 10.25318/36280001202600100003-fra.
- Statistique Canada. Tableau 33-10-1045-01 — Utilisation de l'intelligence artificielle (IA) par des entreprises ou des organismes pour produire des biens ou fournir des services au cours des 12 prochains mois, T3 2025. DOI : 10.25318/3310104501-fra.
- Statistique Canada. Automatisation et transformation des emplois au Canada : qui est à risque? Document de recherche 11F0019M, 2020.
- Repreneuriat Québec / ORTEQ. Étude nationale du repreneuriat et des transferts d'entreprise au Québec, 2015-2022. 2e édition, juin 2025.
- Repreneuriat Québec. Bilan trimestriel des intentions de transfert — T3 2025. Septembre 2025.
- Repreneuriat Québec. Données du Sommet du repreneuriat 2026 — Productivité, innovation et souveraineté économique. Mars 2026.
- Gouvernement du Québec / CPMT. Programme Productivité-Compétences. Annonce du 2 février 2026.
- Commission de la construction du Québec (CCQ). Offensive formation en construction — Bilan. Novembre 2024.

Données internationales

- Forum économique mondial. Future of Jobs Report 2025.
- McKinsey Global Institute. A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond. 2024-2025.
- The Ai layoff trap, Falk & Tsoukalas, Wharton School + Boston University, 2026
- Goldman Sachs. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth. 2023.
- OCDE. OECD Employment Outlook 2024 : The Net Zero Transition and the Labour Market.