



# Formation et pénurie de main-d'œuvre

Comprendre les besoins pour mieux outiller les PME

OCTOBRE 2022

**FCEI**

**FÉDÉRATION CANADIENNE  
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE**

*En affaires pour vos affaires.*

### À propos de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

La FCEI est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME) au pays, comptant 95 000 membres dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions. Elle vise à augmenter les chances de succès des PME en défendant leurs intérêts auprès des gouvernements, en leur fournissant des ressources personnalisées et en leur offrant des économies exclusives. Visitez [fcei.ca](http://fcei.ca) pour en savoir plus.

---

Auteur :

*Francis Bérubé, directeur des affaires provinciales, Québec*

*L'emploi du masculin a pour but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.*

---

## Introduction

La pénurie de main-d'œuvre frappe durement les petites et moyennes entreprises de tous les secteurs d'activité. Les données de sondage recueillies au cours des derniers mois par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) confirment une évidente aggravation de la situation. Au Québec, le nombre de postes vacants a de nouveau atteint un sommet : 245 470 au premier trimestre de 2022, soit une hausse de 81 125 (+49 %) par rapport au même trimestre de 2021, et de 4 275 (+2 %) par rapport au trimestre précédent<sup>1</sup>. Par ailleurs, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) reconnaît les répercussions négatives de la pénurie de main-d'œuvre qui « affecte directement les citoyens et (...) compromet les investissements et ralentit la réalisation de projets cruciaux pour la prospérité du Québec<sup>2</sup> ».

Plusieurs moyens existent pour aider les entreprises à faire face à la pénurie de main-d'œuvre, notamment la réduction de la fiscalité des entreprises, l'augmentation de l'immigration, l'intégration et le maintien en emploi, l'automatisation, ainsi que la formation et la requalification. La présente note de recherche dresse les perceptions des entrepreneurs quant à la formation, aux programmes et à l'accompagnement actuellement offerts pour pallier le manque d'employés.

---

<sup>1</sup> Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, *Bulletin des postes vacants au Québec*, premier trimestre de 2022. [En ligne] [https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00\\_imt\\_Postes-vacants-2022-T1.pdf](https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_imt_Postes-vacants-2022-T1.pdf)

<sup>2</sup> Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Opération main-d'œuvre* (2022). [En ligne] <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/travail-emploi-solidarite-sociale/publications/operation-mainoeuvre>

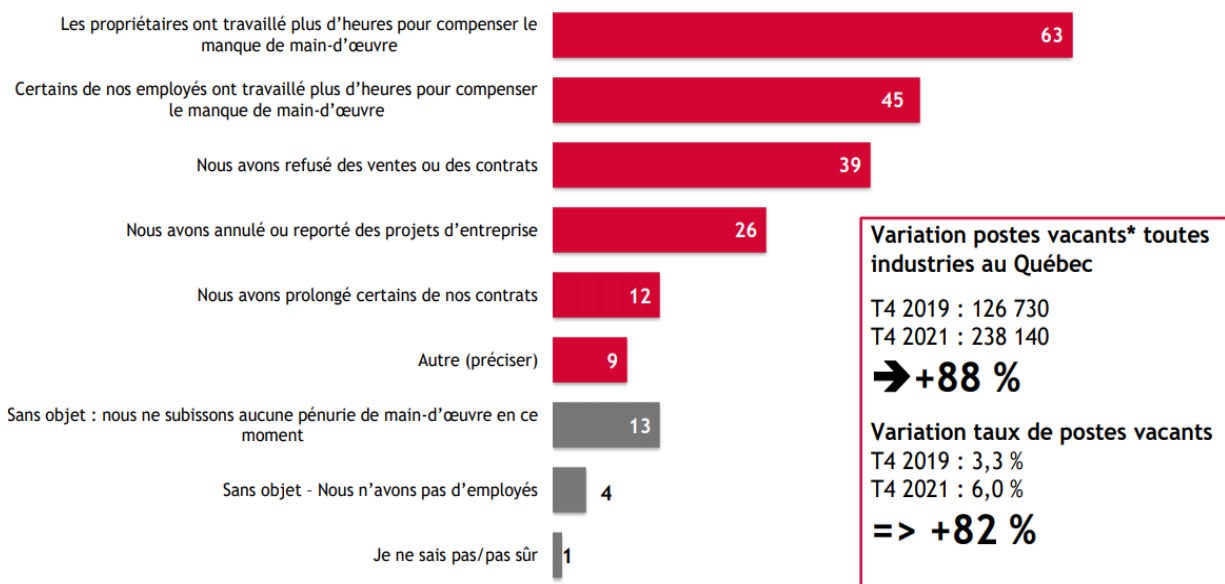
## PME et pénurie de main-d'œuvre

Le Québec est la province canadienne la plus touchée par la pénurie de main-d'œuvre<sup>3</sup>. En effet, un récent rapport de sondage de la FCEI fait état de ses répercussions néfastes sur les PME, en indiquant les secteurs d'activité les plus touchés. Ce sondage montre également que ce problème affecte autant les dirigeants d'entreprise que les employés. Ceux-ci doivent compenser en travaillant plus d'heures, dans des proportions de 63 % (dirigeants) et 45 % (employés). Par ailleurs, on constate sans surprise que cette surcharge de travail est vécue de façon plus aiguë par le secteur de l'hébergement et de la restauration, à des taux respectifs de 79 % (dirigeants) et 70 % (employés), ainsi que par le secteur de la construction qui affiche des taux de 65 % (dirigeants) et 50 % (employés), et le secteur manufacturier, à 58 % (dirigeants) et 48 % (employés).

Ces données corroborent les effets économiques négatifs induits par la pénurie de main-d'œuvre sur les PME du Québec. Actuellement, ce sont aussi 2 PME sur 5 qui sont contraintes de refuser des ventes ou des contrats, alors que 26 % d'entre elles doivent annuler ou reporter des projets d'entreprise. Pour les PME issues du secteur manufacturier, 45 % ont dû refuser des ventes et des contrats, et cette proportion augmente à 67 % pour celles du secteur de la construction. Notons également que le secteur de l'hébergement/la restauration (48 %) n'est pas épargné et dépasse aussi la moyenne des PME québécoises, ce qui s'explique possiblement par l'obligation de plusieurs de restreindre leurs ventes en raison d'heures d'ouverture réduites.

Figure 1

### Conséquences de la pénurie de main-d'œuvre pour les PME



Source : FCEI, sondage omnibus du Québec, mené du 14 mars au 7 avril 2022, résultats finaux, n = 1 332 répondants, marge d'erreur de +2,7 %.

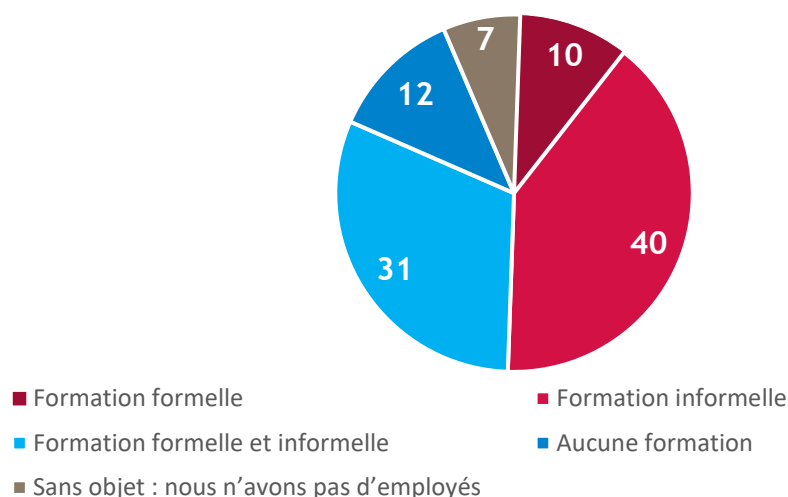
<sup>3</sup> FCEI, *Retour en force des pénuries de main-d'œuvre*, rapport de recherche, p. 2, 2021. [En ligne] <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/legacy/2021-12/retour-en-force-des-penuries-de-main-d-oeuvre.pdf>

## La formation dans les PME demeure largement informelle

Les PME québécoises ont à cœur la formation de leurs employés, 81 % l'offrant à leurs employés. Le type de formation qu'elles privilégient permet de mieux comprendre leur réalité. À l'heure actuelle, 40 % des PME donnent de la formation dite « informelle » en milieu de travail. Par ailleurs, 10 % d'entre elles offrent de la formation formelle (séminaires, ateliers, cours théoriques donnés par des instructeurs professionnels, etc.). Cela dit, on remarque que les deux types de formation ne sont pas inconciliables, puisque 31 % des PME optent pour une combinaison des deux.

**Figure 2**

Quel type de formation offrez-vous à vos employés? (Sélectionner une seule réponse)



Source : FCEI, sondage *Votre voix - Avril 2022*, mené du 8 au 22 avril 2022, résultats finaux, n = 434 répondants au Québec, marge d'erreur de + 4,7 % 19 fois sur 20.

Comme on peut le voir, les PME privilégient majoritairement la formation informelle. Cela s'explique notamment par la réalité du terrain de nombreuses PME, qui oblige fréquemment les propriétaires à former eux-mêmes leurs employés, ce qui exige temps et investissement. Soulignons d'ailleurs un élément intangible, mais dont les répercussions sont fort concrètes, concernant l'engagement des chefs de PME à l'égard de la formation de leurs employés : un employé risque de partir avant même que les frais de formation soient amortis. À titre d'exemple, en 2014, un sondage<sup>4</sup> effectué par la FCEI indique que 48 % des PME québécoises affirmaient craindre que leurs employés les quittent après leur formation pour saisir des occasions d'avancement professionnel ailleurs. Les PME, ayant peu de ressources pour recruter et former de nouveaux employés, doivent rivaliser avec le pouvoir d'attraction des grandes entreprises ou encore des organismes gouvernementaux. Selon ce sondage, 9 % des propriétaires de PME québécoises affirmaient ne pas offrir de formation formelle à leurs employés de peur de les perdre une fois formés.

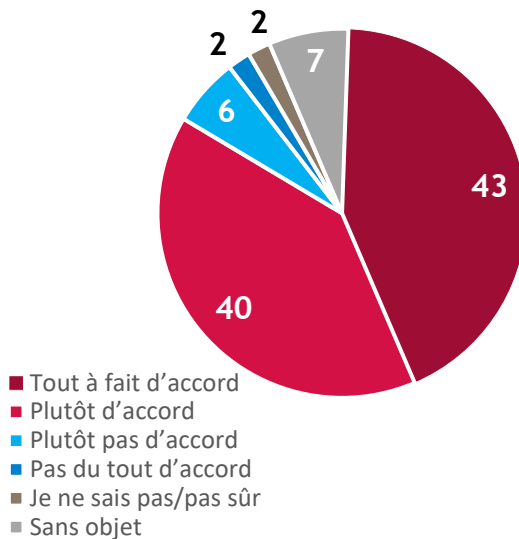
<sup>4</sup> FCEI, sondage *Formation dans votre entreprise*, 856 répondants au Québec, septembre-octobre 2014.

## Regard des PME sur la formation en contexte de pénurie de main-d'œuvre

La FCEI a voulu savoir dans quelle mesure les propriétaires de PME ayant des employés jugent importants ces investissements en formation et leurs retombées sur la productivité de leur entreprise. Une écrasante majorité (83 %) des propriétaires de PME considère que la formation est un investissement important pour leur entreprise. On observe une proportion similaire (84 %) pour les PME qui estiment que la formation a un effet positif sur leur productivité. De toute évidence, la formation joue un rôle clé pour la grande majorité des PME et fait partie intégrante de leurs stratégies.

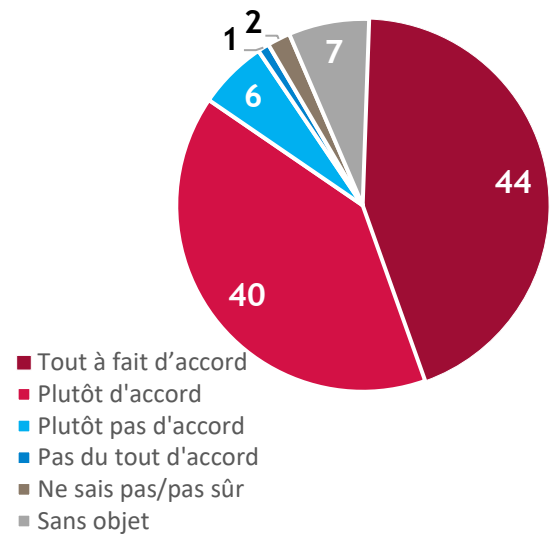
**Figure 3**

La formation est un investissement important pour mon entreprise



**Figure 4**

La formation a un effet positif sur la productivité de mon entreprise



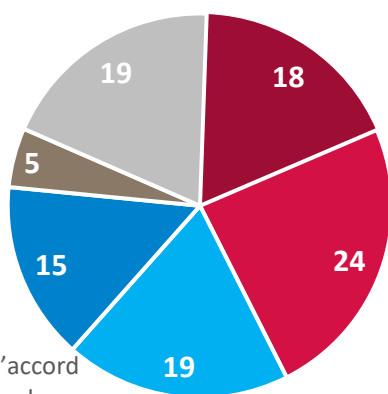
Source : FCEI, sondage omnibus Votre voix, mené du 8 au 22 avril 2022, résultats finaux, n= 406 répondants au Québec

Les dirigeants de PME investissent temps et argent dans la formation de leurs employés. Selon le sondage mené par la FCEI en 2014, 78 % des propriétaires de PME mentionnaient que la formation des nouveaux employés était leur responsabilité.

**Figure 5**

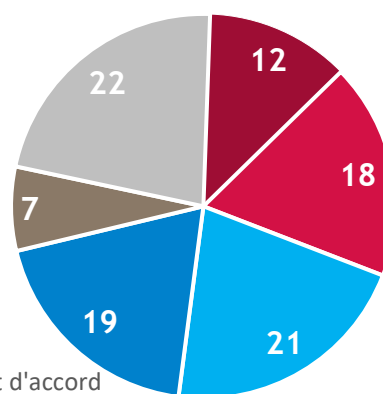
Les pénuries de main-d'œuvre nous ont obligés à accroître nos dépenses en formation

### Formation informelle



- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Ne sais pas/pas sûr
- Sans objet

### Formation formelle



- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas du tout d'accord
- Ne sais pas/pas sûr
- Sans objet

Source : FCEI, sondage omnibus *Votre voix*, mené du 8 au 22 avril 2022, résultats finaux, n = 396 répondants au Québec.

Cela dit, dans un contexte de forte pénurie de main-d'œuvre, ces dépenses augmentent pour les entreprises. Bien que les résultats soient partagés, 30 % des PME affirment investir davantage dans la formation formelle en raison de la pénurie de main-d'œuvre. Cette proportion atteint 42 % lorsqu'il est question de la formation informelle. L'augmentation des investissements dans la formation est une réaction à la pénurie de main-d'œuvre et répond au besoin d'augmentation de la productivité pour en compenser les effets.

On voit toute l'importance de la formation pour les dirigeants de PME, puisque la pénurie de main-d'œuvre pourrait réduire les possibilités de formation. En effet, vu les incidences du manque d'employés sur la surcharge de travail et les refus de contrats par les employeurs, diminuer temporairement leur productivité parce que leurs employés sont en formation démontre bien l'engagement des employeurs dans ce dernier domaine.

---

## Les programmes gouvernementaux

Bon nombre de programmes gouvernementaux visent à soutenir la croissance des PME. Étant donné que la réalité des propriétaires de PME exige une gestion élargie à plusieurs égards (ressources humaines, conformité réglementaire, comptabilité, etc.), il importe de tenir compte des notions de temps et de disponibilité lorsqu'on cible cette clientèle (entrepreneurs). Rappelons que 63 %<sup>5</sup> des propriétaires de PME affirment travailler plus d'heures pour compenser le manque de main-d'œuvre. Notons cette

---

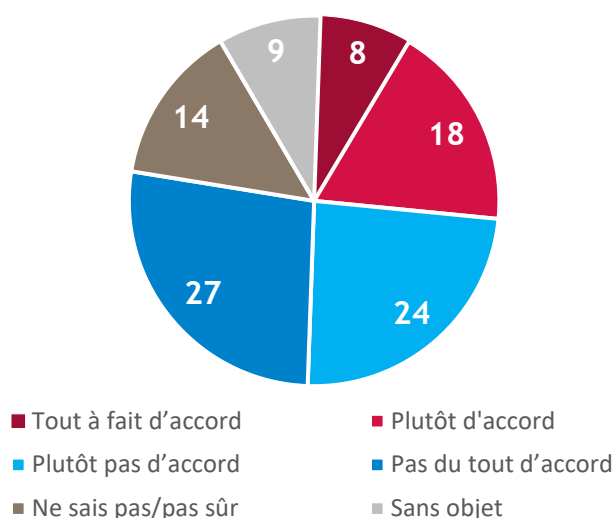
<sup>5</sup> Source : FCEI, sondage omnibus du Québec, mené du 14 mars au 7 avril 2022, résultats finaux, n = 1 332 répondants, marge d'erreur de + 2,7 %

même réaction des entrepreneurs (52 %) <sup>6</sup> pour compenser les effets de la hausse des prix (dont les coûts de main-d'œuvre), qui affectent 85 % <sup>7</sup> des PME du Québec.

La connaissance des programmes qui leur sont destinés pour affronter la pénurie de main-d'œuvre, notamment par la formation, demeure limitée. En effet, 26 % des PME affirmaient être au courant des mesures mises en place par Québec pour les aider à trouver des employés et à les former. En réalité, les entrepreneurs font d'innombrables heures supplémentaires pour sauver les meubles; ils ont donc moins de temps pour s'informer ou éplucher les programmes gouvernementaux.

**Figure 6**

**Nous sommes au courant des programmes et mesures du gouvernement du Québec visant à aider les entreprises à trouver et former des employés**



<sup>6</sup> Source : FCEI, sondage *Votre voix – Février 2022*, mené du 9 au 25 février 2022, résultats finaux, n = 671 répondants, marge d'erreur de +/- 3,8 %  
<sup>7</sup> *Idem*.

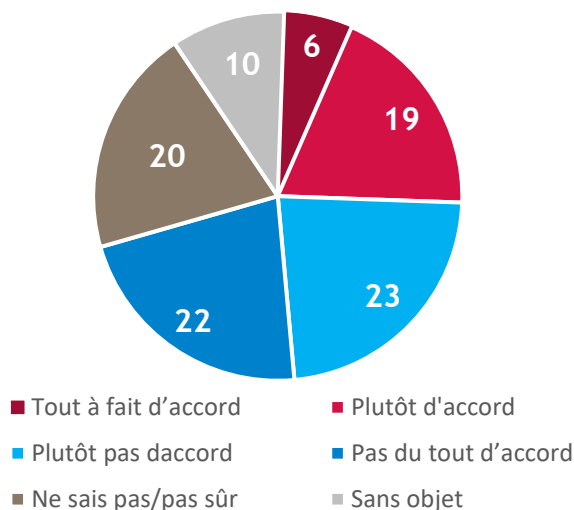


La réalisation des objectifs poursuivis par ces programmes, et ce, indépendamment de leur utilité ou de leur configuration, repose d'abord et avant tout sur l'atteinte de leur clientèle cible – les PME. Ce faisant, l'amélioration des moyens de communication et la promotion des programmes gouvernementaux sont et demeurent étroitement liées à leur réussite. Dans cette perspective, unifier ces programmes sous un ministère économique pourrait aider à leur concrétisation. C'est l'une des raisons pour lesquelles la FCEI demande la création d'un ministère de la PME et de l'allègement réglementaire.

La FCEI a également voulu savoir si les mesures mises en place encourageaient l'investissement des PME dans la formation. C'est le cas pour 25 % d'entre elles. En effet, pour certaines entreprises, les mesures instaurées par le gouvernement du Québec représentent un levier financier qui leur permet de bonifier leurs investissements dans la formation. Bien que non quantifiée, une analyse approfondie de ce phénomène serait fort utile pour en mesurer l'ampleur.

**Figure 7**

Les mesures instaurées par le gouvernement du Québec (crédit d'impôt pour la formation, allègement fiscal, programmes, etc.) nous encouragent à investir dans la formation, la requalification et le rehaussement des compétences de nos employés



Source : FCEI, sondage omnibus *Votre voix*, mené du 8 au 22 avril 2022, résultats finaux, n = 401 répondants au Québec, marge d'erreur de + 5,1 % 19 fois sur 20.

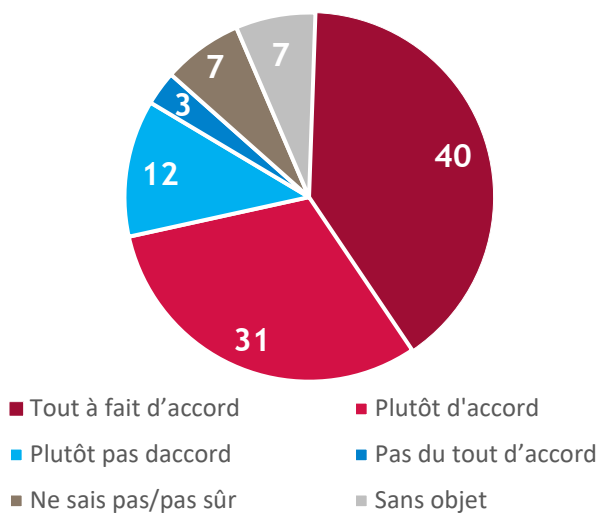
## « Loi du 1 % » et recherche d'une marge de manœuvre

Les propriétaires de PME perçoivent les effets positifs de la formation. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de nouveaux défis énumérés précédemment, la formation prend une dimension stratégique, mais reste complexe pour les petites entreprises.

Afin de soutenir les PME dans leurs efforts de formation tant formelle qu'informelle, 71 % d'entre elles affirment qu'une réduction des coûts des entreprises (taxes/impôts, cotisations, etc.) est le meilleur moyen de les aider à investir dans la formation. En effet, selon les données d'un récent sondage sur ce que feraient les dirigeants de PME d'une baisse du fardeau fiscal, 2 sur 5 (47 %) affirmaient qu'ils utiliseraient les sommes gagnées pour investir dans la formation des employés<sup>8</sup>.

**Figure 8**

La réduction des coûts des entreprises (taxes/impôts, cotisations, etc.) est le meilleur moyen de nous aider à investir dans la formation formelle/informelle de nos employés



Source : FCEI, sondage omnibus *Votre voix*, mené du 8 au 22 avril 2022, résultats finaux, n = 376 répondants au Québec, marge d'erreur de + 5,1 % 19 fois sur 20.

En définitive, les PME sont d'abord à la recherche d'une marge de manœuvre plutôt que de programmes. Parmi les endroits où trouver cette marge de manœuvre, la [Loi sur les compétences de la main-d'œuvre \(ou loi du 1 %\)](#), qui s'applique aux entreprises disposant d'une masse salariale de plus de 2 M\$, s'avère une avenue à explorer. Une réforme de cette loi pourrait faire partie de la solution pour offrir une plus grande latitude à certaines PME en réduisant leur fardeau fiscal.

Rappelons que l'approche préconisée dans les autres provinces canadiennes vise à soutenir la formation par des crédits d'impôt ou des subventions incitatives. À ce sujet, le gouvernement du Québec devrait s'inspirer des modèles de nos provinces voisines et les analyser, en faisant reposer la formation sur un appui incitatif répondant aux réalités diverses plutôt que sur la contrainte et l'uniformité. En effet, les

<sup>8</sup> FCEI, sondage *Votre voix* - Novembre 2021, mené du 4 au 23 novembre 2021, résultats finaux, n = 634 répondants, marge d'erreur de +/- 3,9 %.

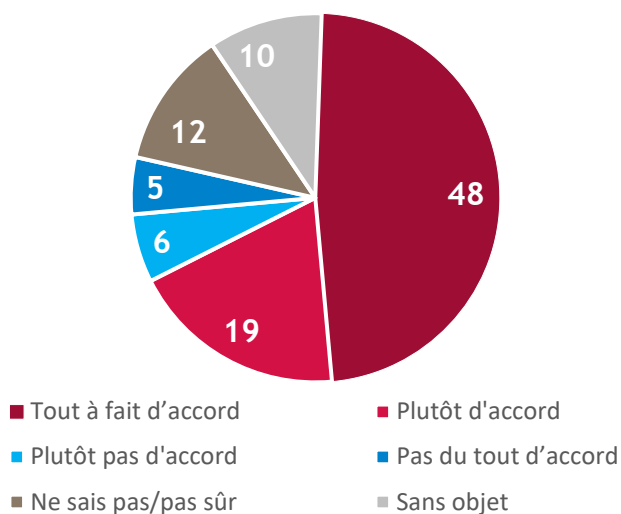
entreprises assujetties doivent investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans des activités de formation visant le développement des compétences de leur personnel<sup>9</sup>, et ce, peu importe les besoins propres et véritables des entreprises concernées. Rappelons que des formalités administratives sont liées à la conformité réglementaire à cet égard. Cette politique s'apparente à une politique mur à mur qui, dans certains cas, ne s'avère aucunement en adéquation avec les réalités financières ou les besoins d'investissements dans la formation de certaines entreprises.

La FCEI a demandé à ses membres si ceux-ci souhaitent le maintien ou l'abolition de la « loi du 1 % ». Le résultat est sans équivoque puisque 67 % souhaitent son abolition. Lorsque l'on s'attarde sur les résultats des PME de plus de 20 employés (augmentant les probabilités d'avoir un échantillon disposant d'une masse salariale de plus de 2 M\$ et incidemment assujettie à cette loi), ces dirigeants souhaitent son abolition dans une proportion atteignant 76 %<sup>10</sup>.

Un résultat de cette ampleur devrait minimalement militer en faveur d'une réforme et envoie un message sans équivoque au gouvernement.

**Figure 9**

**Nous sommes favorables à l'abolition de la cotisation salariale au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre du gouvernement du Québec (loi du 1 %)**



Source : FCEI, sondage omnibus du Québec, mené du 14 mars au 7 avril 2022, résultats finaux, n = 1 137, marge d'erreur de + 2,9 %, 19 fois sur 20.

<sup>9</sup> Emploi Québec, Loi sur les compétences, 2022, (en ligne), <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/entreprises/sinformer-sur-ses-responsabilites-legales/loi-sur-les-competences/>

<sup>10</sup> FCEI, sondage omnibus du Québec, mené du 14 mars au 7 avril 2022, résultats finaux, n = 175 répondants, marge d'erreur de + 7,4 %, 19 fois sur 20.

---

## Conclusion

À la lumière des résultats présentés dans cette note, nous avons constaté que contrairement à ce qui est véhiculé trop souvent, les PME croient à la formation et le démontrent en y investissant des sommes importantes. L'une des raisons de cette fausse perception tient probablement au fait que les propriétaires de PME consacrent beaucoup d'énergie à la formation informelle et que celle-ci ne bénéficie pas nécessairement du même niveau de reconnaissance que la formation formelle, ce qui est infondé. Or l'utilité de cette formation ne fait aucun doute pour de nombreux propriétaires d'entreprise : elle répond dans plusieurs cas à leurs véritables besoins. Dans un contexte inflationniste et de pénurie de main-d'œuvre où les coûts de la main-d'œuvre et de la formation augmentent, le propriétaire de PME est d'abord à la recherche d'une marge de manœuvre financière pour investir en fonction de ses besoins propres en formation, tant formelle qu'informelle.

**À cet égard, plusieurs pistes de solutions s'offrent au gouvernement :**

- Améliorer la communication des programmes existants aux entrepreneurs et assurer un accompagnement personnalisé pour les aider à y avoir recours.
- Bonifier l'offre de crédits d'impôt aux entreprises (p. ex. prolongation de carrière, maintien en emploi des travailleurs d'expérience, formation d'un travailleur à l'emploi d'une PME, projet de transformation numérique) afin d'outiller les entreprises pour qu'elles puissent attirer des employés et prendre le virage de l'automatisation.
- Bonifier l'offre de crédits d'impôt pour la formation, notamment pour couvrir les coûts de la formation informelle, laquelle est grandement privilégiée par les PME.
- Réformer l'approche uniforme et obligatoire en matière de formation afin de réduire la cotisation salariale au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre du gouvernement du Québec et de diminuer la paperasserie qui y est associée.
- Nommer au conseil des ministres un ministre responsable des PME et de l'allègement réglementaire.

