

DONNER UN CAP



EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

à l'horizon **2030**

À l'horizon 2030, le Québec fera face à un important défi de main-d'œuvre, marqué par le vieillissement rapide de la population, de nombreux départs à la retraite, la transformation des compétences sous l'effet du numérique et de l'intelligence artificielle (IA), ainsi que par une rareté persistante de travailleurs dans plusieurs secteurs clés de l'économie. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit toujours qu'au cours de la période 2024-2033, près de 1,4 million d'emplois devront être pourvus par des personnes qui, actuellement, ne sont pas sur le marché du travail au Québec¹. Dans un tel contexte, le statu quo n'est plus une option.

En effet, pour assurer la pérennité de notre tissu économique, maintenir la capacité de production des entreprises et soutenir la croissance, une vision intégrée et cohérente des politiques de main-d'œuvre s'avère nécessaire. Celle-ci doit reposer sur un principe fondamental : la main-d'œuvre est un actif stratégique, au même titre que l'investissement, l'innovation ou l'accès aux marchés.

Nous proposons ici une orientation claire pour 2030, qui s'articule autour de cinq leviers complémentaires : le développement des compétences tout au long de la vie, le rôle central de l'entreprise comme lieu de formation, une meilleure mobilisation des talents disponibles – y

compris les travailleurs expérimentés et les jeunes –, une reconnaissance accrue des compétences, ainsi qu'un recours à l'immigration économique mieux arrimé aux besoins réels du marché du travail.

Ces mesures visent trois objectifs particuliers : augmenter durablement le bassin de main-d'œuvre qualifiée, améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises québécoises, tout en favorisant une intégration inclusive et efficace des travailleurs. Elles appellent à une action concertée des gouvernements, des employeurs, des partenaires de formation et des autres acteurs du marché du travail afin de répondre, dès maintenant, aux défis de demain.

¹ Gouvernement du Québec, État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen termes : diagnostics pour 516 professions, disponible [ici](#).

1

AMÉLIORER LE NIVEAU DE LITTÉRATIE ET DE NUMÉRATIE DES TRAVAILLEURS



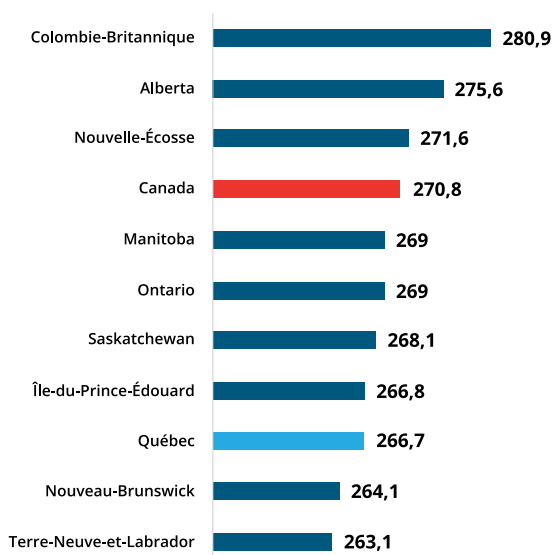
Ce levier regroupe l'ensemble des actions visant à renforcer les compétences de base en lecture, en écriture et en calcul, qui sont essentielles à l'employabilité et à l'adaptation technologique, notamment avec l'émergence de l'IA. Par exemple, en matière de littératie, une amélioration de 1 % du niveau de compréhension en lecture et de traitement de l'information au sein de la population adulte au Québec pourrait se traduire par un ajout de 4,9 milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB)².

Les mesures à prendre à cet égard comprennent des formations en alphabétisation pour les personnes en emploi ou en recherche d'emploi, offertes en milieu de travail ou par des organismes spécialisés, ainsi que leur financement public afin de réduire les freins financiers pour les employeurs et les travailleurs.

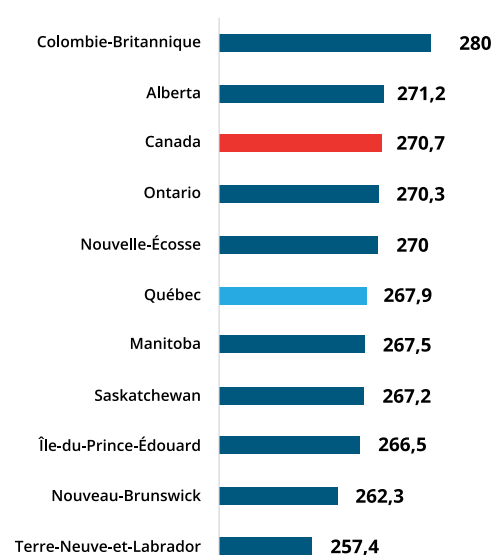
EXEMPLES DE MESURES

- Adopter rapidement une nouvelle politique et un plan d'action en éducation des adultes et en formation continue. Celle-ci doit reconnaître et définir les contributions complémentaires de divers acteurs, notamment les réseaux publics, communautaire et associatif, ainsi que les entreprises.
- Favoriser l'augmentation de la littératie au moyen de formations en alternance travail-études en soutenant financièrement les participants.

Score moyen de littératie, PEICA, 2022



Score moyen de numératie, PEICA, 2022



Source : Statistique Canada, tableau 37-10-0259-01

²Pierre Saint-Arnaud, « Le Québec pourrait augmenter son PIB de 4,9 G\$ par une légère hausse de littératie », La Presse Canadienne, 25 mars 2025, disponible [ici](#).

2

UN CONTINUUM DE FORMATION ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES



L'enjeu de la productivité et de l'innovation technologique (IA, automatisation, etc.) est central pour l'économie québécoise, et sa pleine prise en compte passe par un renforcement de la formation et du développement des compétences.

Cet axe regroupe l'ensemble des mesures visant à positionner les entreprises comme des acteurs clés du développement des compétences. Il prévoit notamment la bonification des programmes de formation en milieu de travail (MFOR-E, COUD, PAMT), le renforcement du compagnonnage et du mentorat, le développement de l'alternance travail-études, ainsi qu'un meilleur arrimage entre le système d'éducation et les besoins concrets des employeurs. Il comprend également la reconnaissance accrue des formations privées, une amélioration du soutien financier accordé à la formation continue des travailleurs, ainsi que des initiatives visant à appuyer les entreprises dans le développement d'une véritable culture de l'apprentissage.

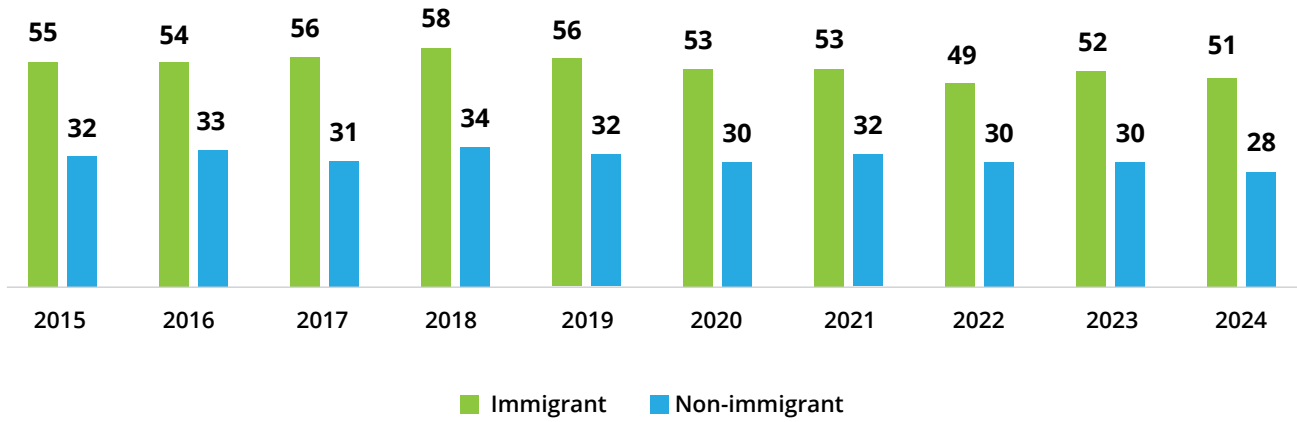
Par ailleurs, en collaboration avec le gouvernement fédéral, l'assurance-emploi devrait être repensée comme un véritable levier actif de développement des compétences. Cette transformation passe par l'intégration systématique de la formation lors des périodes de transition professionnelle, des incitatifs à la requalification vers les secteurs demandés, ainsi que par des mesures encourageant les employeurs à investir davantage en formation, notamment par des ajustements aux mécanismes de cotisation.

Finalement, l'amélioration de la reconnaissance des compétences constitue un levier central pour réduire l'écart entre la formation et les besoins réels du marché du travail. À cet égard, il demeure essentiel de mieux reconnaître les compétences, qu'elles soient acquises à l'étranger ou développées par l'expérience professionnelle. Cela passe notamment par le renforcement des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), une collaboration accrue entre les employeurs, les établissements d'enseignement et les organismes d'aide à l'emploi, ainsi que par le développement de certifications plus souples et mieux arrimées aux métiers en situation de pénurie.

EXEMPLES DE MESURES

- Accroître la formation en entreprise en bonifiant de 50 % à 75 % le remboursement des salaires dans le cadre de la mesure MFOR-E, et en faisant passer le maximum admissible de 25 \$/h à 35 \$/h.
- Lier automatiquement un projet d'investissement soutenu par le gouvernement à un programme de formation par l'entremise d'un Projet économique d'envergure du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Intégrer la formation lors des périodes de transition professionnelle.

Personnes de niveau universitaire occupant un emploi en dessous de leurs compétences, en %, Québec, 2022



Source : Institut de la statistique du Québec, statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4989



3

ATTIRER ET MAINTENIR EN EMPLOI LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS



Cette mesure regroupe l'ensemble des initiatives visant à accroître la participation au marché du travail des personnes de 55 ans et plus. En 2025, si le Québec avait affiché un taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans comparable à celui de l'Ontario, le bassin de main-d'œuvre y aurait compté environ 35 000 travailleurs supplémentaires.

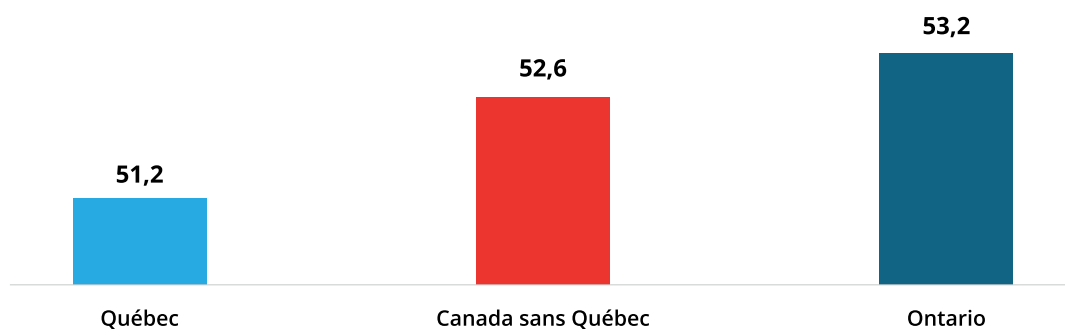
Cela dit, cette approche doit s'inscrire dans une vision globale visant le maintien en emploi et la prolongation des parcours professionnels des travailleurs expérimentés. Elle passe notamment par l'assouplissement de certaines règles fiscales liées à la retraite, une adaptation de l'organisation du travail, ainsi qu'une meilleure conciliation entre les réalités professionnelles et personnelles.

Le gouvernement doit également veiller à ce que l'ensemble des incitatifs financiers et des prestations sociales demeure cohérent, afin que la prolongation de carrière reste attractive pour les employés expérimentés. Cet enjeu est d'autant plus stratégique qu'en 2025, les personnes de 55 ans et plus représentaient près du tiers de la population québécoise (33 %), mais seulement 12 % de la population active.

EXEMPLES DE MESURES

- Accroître le niveau de revenu permettant aux aînés de ne pas réduire les prestations du supplément de revenu garanti (SRG) du gouvernement fédéral.
- Promouvoir les mesures et les programmes d'Emploi Québec auprès des organismes qui accompagnent les employeurs, afin que ces derniers se dotent de meilleures pratiques de maintien en emploi et d'attraction des travailleurs expérimentés.
- Soutenir la formation des travailleurs expérimentés en augmentant les incitatifs pour la formation en entreprise par la mise en place de mesures particulières pour les travailleurs expérimentés dans la Loi du 1 % pour la formation des personnes à l'emploi.

Taux d'emploi, 55 à 69 ans, en %, 2025



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0327-01

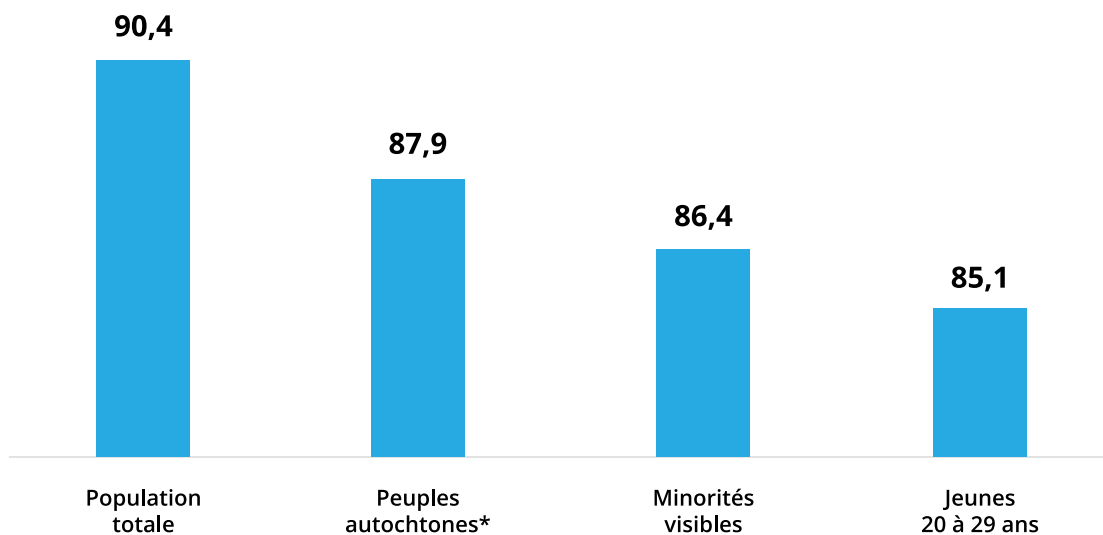
4

MISER DAVANTAGE SUR LES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Cette mesure regroupe les actions ciblant les jeunes ainsi que les personnes faisant face à des obstacles à l'emploi (Jeunes, autochtones, minorités racisées, personnes en situation de handicap, personnes judiciairisées, etc.). Elle comprend l'adaptation des programmes de formation et d'accompagnement, la création de parcours flexibles et un suivi individualisé pour faciliter l'intégration durable en emploi. Une attention particulière sera nécessaire pour anticiper et accompagner les transformations technologiques appelées à remodeler le marché du travail, de manière à garantir aux jeunes une insertion professionnelle pérenne et une pleine participation à la croissance économique.

Taux d'activité, 25 à 54 ans, divers groupes**, Québec, en %, 2025



Sources : Statistique Canada, tableaux 1410047001 et 1410044001, et gouvernement du Québec, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028

*Population autochtone hors réserves

** en 2022 (dernières données disponibles), le taux d'activité des personnes en situation de handicap au Québec était de 13 points de pourcentage inférieur au reste de la population.

EXEMPLES DE MESURES

- Mieux soutenir les employeurs par des incitatifs financiers ciblés, mais surtout des initiatives d'accompagnement en matière de gestion des ressources humaines, de formation des gestionnaires et d'adaptation des milieux de travail.
- Permettre davantage de flexibilité et de souplesse aux organismes spécialisés de main-d'œuvre dans l'application des mesures destinées à ces groupes.

5

AJUSTER LES NIVEAUX D'IMMIGRATION PERMANENTE ET TEMPORAIRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE



Les personnes immigrantes, qui représentent près de 25 % des personnes en emploi au Québec, jouent un rôle essentiel dans la création de richesse et le dynamisme économique de la province. Dans ce contexte, cette mesure regroupe l'ensemble des propositions liées à l'immigration économique, tant permanente que temporaire. Elle vise notamment l'adaptation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), afin d'en accroître la souplesse et de mieux l'arrimer aux réalités du marché du travail. Elle prévoit également un ajustement des seuils d'immigration économique permanente fondé prioritairement sur des indicateurs objectifs du marché du travail – comme le taux de chômage, les postes vacants et les besoins futurs de l'économie –, afin d'optimiser les mécanismes de sélection et d'intégration.

EXEMPLES DE MESURES

- Augmenter à deux ans la durée des permis du PTET.
- Assurer une planification pluriannuelle rigoureuse de l'immigration économique, avec des seuils suffisants, afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail et de soutenir la croissance des entreprises.
- Faciliter le maintien et la transition vers la résidence permanente des travailleurs déjà en emploi au Québec, notamment grâce au retour du Programme de l'expérience québécoise (PEQ).

