



C'est la rentrée! Mais que feront les étudiants après l'obtention de leur diplôme?

La capacité des étudiants d'aujourd'hui à devenir la main-d'œuvre de demain revêt une grande importance pour les entreprises canadiennes et pour la compétitivité du pays.

Date de publication : 25 août 2026

Rédigé par : Patrick Gill, Anupriya Gangopadhyay

Chaque année, en septembre, le Canada réalise un investissement générationnel dans son avenir.

Au cours des prochaines semaines, des millions d'étudiants retourneront en classe, au collège et à l'université, dans l'espoir que leurs études les préparent à une carrière couronnée de succès. Depuis des décennies, cette promesse s'est largement vérifiée : développez vos compétences, acquérez de l'expérience et le marché du travail vous récompensera.

Mais pour la prochaine génération qui s'apprête à intégrer le marché du travail canadien, cette première étape dans la carrière devient de plus en plus compliquée.

Les jeunes Canadiens font leur entrée sur un marché du travail influencé par plusieurs facteurs à la fois. La croissance économique est restée faible, les embauches ont ralenti et l'intelligence artificielle transforme certaines tâches traditionnellement accomplies par les employés débutants. Les employeurs exigent de nouvelles compétences, tandis que les Canadiens expérimentés travaillent plus longtemps.

Aucune de ces forces, prise isolément, n'est le signe d'une crise. Ensemble, toutefois, ces éléments soulèvent une question importante pour les entreprises canadiennes :

Les parcours qui mènent les étudiants d'aujourd'hui à devenir les travailleurs chevronnés de demain sont-ils de plus en plus difficiles à suivre?

Il ne s'agit pas simplement d'un problème d'emploi chez les jeunes. C'est une question plus large de compétitivité des entreprises.



Il faut garder un œil sur le bassin de talents du Canada.

Il est important de relativiser les choses : le marché du travail n'est pas catastrophique pour les jeunes au Canada.

Les jeunes travailleurs ont toujours connu un taux de chômage plus élevé que leurs aînés et ils sont particulièrement sensibles aux fluctuations de la conjoncture économique et du marché de l'emploi. En 2025, le taux de chômage chez les jeunes s'élevait en moyenne à environ 13,8 %, ce qui correspond à peu près à sa moyenne historique sur 35 ans et est bien inférieur aux sommets atteints lors des récessions précédentes et de la pandémie.

Ce qui est remarquable, c'est la façon dont nous en sommes arrivés là.

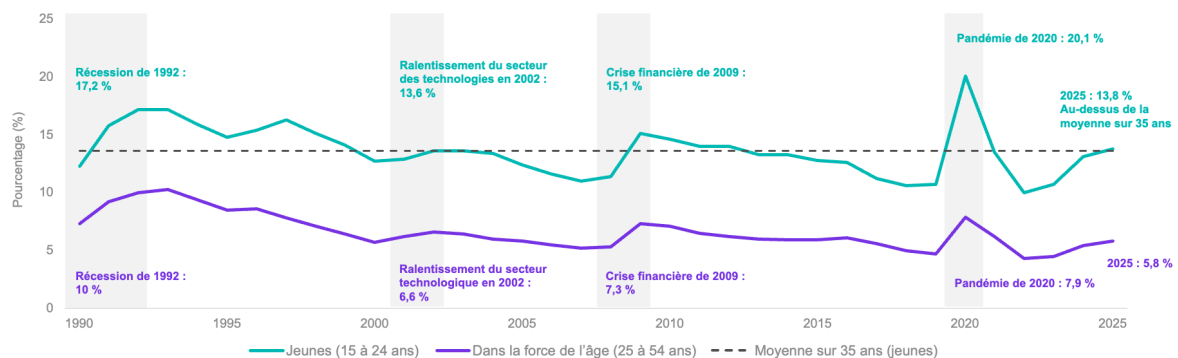
Le chômage chez les jeunes a considérablement augmenté par rapport à ses niveaux les plus bas enregistrés après la pandémie, sans que le Canada n'entre en récession; ce qui marque un écart notable par rapport aux fortes hausses du chômage chez les jeunes observées au cours des dernières décennies, qui coïncidaient avec des récessions ou avec la pandémie. Le chômage parmi les travailleurs dans la force de l'âge a également augmenté, mais de façon beaucoup moins marquée. Statistique Canada a conclu que les jeunes Canadiens « ont subi le poids d'un marché du travail difficile en 2025ⁱ ».

On observe néanmoins certains signes encourageants. Le taux de chômage chez les jeunes a reculé à 12,6 % en juillet 2026, après avoir atteint un sommet récent de 14,6 % en septembre 2025. Bien que la situation ait commencé à s'améliorer, le chômage chez les jeunes demeure supérieur aux niveaux habituellement observés au cours des années qui ont précédé immédiatement la pandémieⁱⁱ.

Pour les entreprises, c'est un élément à surveiller. Une période de ralentissement des embauches chez les travailleurs débutants peut avoir des répercussions bien après la reprise économique si les jeunes travailleurs manquent l'occasion d'acquérir l'expérience dont les employeurs auront besoin plus tard.

Les jeunes travailleurs ont subi le poids d'un marché du travail difficile en 2025.

Taux de chômage par tranche d'âge, Canada, 1990-2025



Source : Analyse du LDE à partir des données de Statistique Canada (14-10-0327-01)

Laboratoire de données sur les entreprises



L'éducation reste importante, mais elle ne garantit plus l'accès à des possibilités.

Le Canada compte l'une des mains-d'œuvre les plus qualifiées au monde. L'éducation demeure un pilier essentiel de la réussite professionnelle à long terme.

Pourtant, les données récentes sur le marché du travail indiquent que la transition entre les études et le monde du travail devient de plus en plus difficile, même pour les diplômés qui ont bien réussi leurs études.

En 2025, le taux de chômage chez les jeunes diplômés universitaires était d'environ deux points de pourcentage supérieur à sa moyenne à long terme, ce qui le situait au 94^e centile des résultats annuels enregistrés depuis 1990. Parallèlement, le taux de chômage chez les jeunes Canadiens titulaires d'un diplôme collégial s'est situé légèrement en dessous de leur moyenne historique.

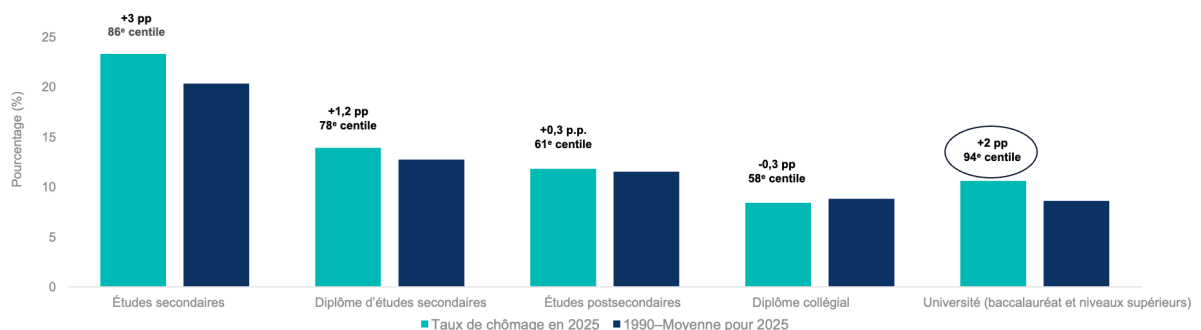
Cela n'enlève rien à la valeur des études supérieures. Cela confirme plutôt que l'éducation fait de plus en plus partie intégrante d'une transition réussie vers le marché du travail – au même titre que l'expérience pratique, les compétences numériques, les aptitudes d'adaptation et les occasions d'acquérir ce premier pied à l'étrier si essentiel.

Ce message revêt tout autant d'importance pour les entreprises qui observent ces tendances : le développement de la prochaine génération de talents ne peut pas commencer une fois que les jeunes arrivent sur le marché du travail avec toutes leurs compétences déjà acquises. Les employeurs ont un rôle à jouer dans la création de stages, de programmes d'apprentissage en milieu de travail et d'occasions d'emploi pour débutants qui permettent de transformer les études en expérience pratique.

Même les jeunes Canadiens diplômés sont confrontés à un marché du travail particulièrement difficile.

Chômage chez les jeunes selon le niveau d'études

Taux de chômage en 2025 par rapport à la moyenne de 1990 à 2025, chez les 15 à 24 ans



Source : Analyse du LDE fondée sur les données de Statistique Canada (14-10-0019-01).

Remarque : Le percentile indique où se situe le taux de chômage annuel de 2025 par rapport aux résultats annuels enregistrés entre 1990 et 2025.

Laboratoire de données sur les entreprises



L'IA ne remplace pas les travailleurs... mais elle pourrait bien transformer la première étape de l'échelle de carrière dans certains secteurs.

Les premières données disponibles ne corroborent pas la thèse simpliste selon laquelle « l'essor de l'IA entraîne une baisse de l'emploi ». Statistique Canada constate que l'emploi a globalement continué de croître, indépendamment de l'exposition potentielle à l'IA, et l'analyse du Laboratoire de données sur les entreprises (LDE) montre également une croissance de l'emploi dans plusieurs secteurs où l'adoption de l'IA a connu un essor depuis la prolifération de l'IA générative à la fin de 2022ⁱⁱⁱ.

Il y a toutefois des signes à surveiller. L'analyse du LDE montre que l'emploi chez les jeunes a récemment pris du retard par rapport à celui des travailleurs dans la force de l'âge dans les secteurs des services professionnels et de la finance, deux secteurs où l'adoption de l'IA est relativement élevée, bien que le secteur des services professionnels ait récemment affiché une certaine amélioration. D'autres secteurs où l'IA est largement adoptée présentent des tendances très différentes, ce qui confirme qu'il n'existe pas de lien direct entre l'adoption de l'IA et l'emploi des jeunes.

Statistique Canada a également constaté une croissance plus faible de l'emploi chez les jeunes travailleurs, notamment une stagnation chez les moins de 30 ans occupant des emplois où le codage occupe une place prépondérante. Ces tendances ne prouvent pas que l'IA soit responsable, mais elles soulèvent une question importante quant au point de départ des carrières^{iv}.

De nombreuses carrières professionnelles commençaient traditionnellement par des tâches de niveau débutant (c'est-à-dire la recherche, la rédaction, la programmation, l'analyse et les tâches administratives) qui aidaient les jeunes travailleurs à acquérir de l'expérience. À mesure que l'IA prendra de plus en plus le relais dans ces tâches, le premier échelon de l'échelle professionnelle pourrait bien prendre une tout autre forme.

Pour les entreprises qui suivent de près ce domaine, le défi ne consiste pas à choisir entre l'IA et les jeunes travailleurs. Il s'agit de veiller à ce que les décisions relatives aux processus de travail n'éliminent pas par inadvertance les parcours qui forment la main-d'œuvre expérimentée de demain. Les entreprises auront besoin de travailleurs compétents et pas seulement de robots performants.

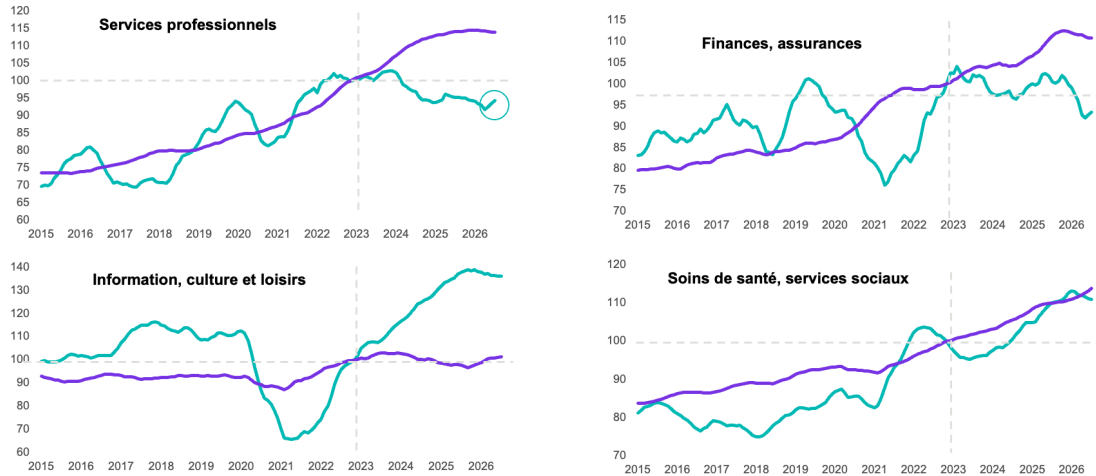


L'emploi chez les jeunes a évolué différemment de celui des travailleurs dans la force de l'âge dans certains secteurs où l'adoption de l'IA est élevée

Tendances de l'emploi selon l'âge dans les secteurs où l'adoption de l'IA connaît une forte croissance

Nombre de travailleurs par tranche d'âge, moyenne mobile sur 12 mois; indice de référence : novembre 2022 = 100

■ Jeunes (15–24 ans) ■ Force de l'âge (25 à 54 ans)



Source : Analyse du LDE fondée sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Remarque : Comparaison purement descriptive. Les groupes de l'EPA diffèrent de ceux de l'ECSE :

*L'EPA regroupe les codes SCIAN 55–56 et 51+71; l'ECSE ne rend compte que du code SCIAN 56 et distingue les codes 51 et 71.

Laboratoire de données sur les entreprises

Les travailleurs plus âgés restent plus longtemps au travail. Qu'est-ce que cela signifie pour la population active jeune du Canada?

À l'autre extrémité de l'échelle professionnelle, les Canadiens travaillent plus longtemps.

En 2025, l'âge moyen de la retraite a atteint un niveau record de 65,4 ans, passant à 66,0 ans pour les employés du secteur privé et à 68,4 ans pour les travailleurs autonomes. Par ailleurs, le taux d'activité des Canadiens âgés de 65 ans et plus a atteint 15,2 %, soit le niveau le plus élevé jamais enregistré depuis que l'Enquête sur la population active a commencé à suivre cette donnée en 1976^v.

Le fait que l'âge de la retraite soit repoussé ne signifie pas nécessairement qu'il faille cesser complètement de travailler. Statistique Canada a constaté que 10,3 % des Canadiens âgés de 55 ans et plus qui avaient pris leur retraite travaillaient de nouveau en 2023, contre 7,3 % en 2019^{vi}.

Il y a lieu de penser que cette tendance pourrait se poursuivre. Parmi les Canadiens qui prévoient prendre leur retraite, 55 % ont déclaré qu'ils travailleraient plus longtemps s'ils pouvaient occuper un emploi à temps partiel, tandis que 49 % le feraient s'ils pouvaient réduire leurs heures de travail sans que cela n'ait d'incidence sur leur pension^{vii}.

Mais il ne faut pas y voir simplement une situation où les travailleurs plus âgés priveraient les jeunes Canadiens d'occasions d'emploi. Des recherches canadiennes antérieures mettent en garde contre l'hypothèse selon laquelle il existerait un nombre fixe d'emplois à répartir entre les générations, des données indiquant que la participation accrue des travailleurs plus âgés au marché du travail n'a pas réduit les possibilités d'emploi pour les travailleurs plus jeunes^{viii}.



Pour les entreprises, cela offre une occasion unique de créer une main-d'œuvre intergénérationnelle : conserver une expérience précieuse tout en la transmettant de manière réfléchie. Les organisations profitent-elles de cette période de chevauchement pour encadrer les jeunes travailleurs, transmettre leurs connaissances et constituer les réservoirs de relève dont elles auront besoin demain?

65.4	15.2%	55%
Âge moyen de départ à la retraite record, 2025	Taux d'activité des Canadiens âgés de 65 ans et plus : un record	Pourcentage de personnes qui prévoient prendre leur retraite et qui travailleraient plus longtemps si des postes à temps partiel étaient disponibles.

L'histoire varie d'une collectivité à une autre

Le problème de l'emploi chez les jeunes au Canada ne se manifeste pas de la même façon partout au pays.

Dans de nombreuses régions métropolitaines, les taux d'emploi chez les jeunes pour la période 2023-2025 se situaient en dessous de leurs moyennes enregistrées entre 2011 et 2019. Ces baisses sont particulièrement marquées dans certaines régions de l'Ontario et de l'Ouest canadien, tandis que plusieurs RMR du Québec ont connu une tendance inverse.

Ces différences ont une incidence sur les entreprises, car les jeunes travailleurs ne sont pas non plus répartis de manière uniforme. Dans certaines collectivités, ils représentent une part beaucoup plus importante de la main-d'œuvre disponible, ce qui rend la capacité d'attirer, d'embaucher et de former de jeunes talents particulièrement importante pour les employeurs locaux.

Pour les collectivités, les entreprises et les observateurs, la situation à l'échelle nationale ne reflète qu'une partie de la réalité. Les conditions du marché du travail local et la capacité des jeunes à s'y intégrer contribueront à déterminer la vigueur des bassins de talents régionaux.



City-regions (CMAs)	Youth employment rate (2011–19 average)	Youth employment rate (2023–25 average)	Change (PP)	Youth share of 15–54 labour force (2025)
St. John's, NL	59.3%	57.4%	-1.9	18.3%
Halifax, NS	60.2%	60.2%	0	18.0%
Moncton, NB	60.4%	58.3%	-2.1	16.6%
Saint John, NB	55.0%	54.0%	-1	18.3%
Fredericton, NB	57.8%	54.9%	-2.9	16.3%
Saguenay, QC	64.1%	73.8%	9.8	21.7%
Québec, QC	70.9%	72.8%	2	18.9%
Sherbrooke, QC	62.3%	67.9%	5.5	20.5%
Trois-Rivières, QC	64.0%	69.9%	5.8	21.4%
Drummondville, QC	70.3%	71.3%	1	22.2%
Montréal, QC	56.6%	57.6%	1	17.1%
Ottawa–Gatineau, ON–QC	58.4%	58.4%	0	20.0%
Kingston, ON	58.3%	56.3%	-2	20.3%
Belleville–Quinte West, ON	53.0%	57.9%	4.9	15.8%
Peterborough, ON	57.8%	57.8%	0	28.0%
Oshawa, ON	56.2%	53.1%	-3.1	18.7%
Toronto, ON	48.0%	45.7%	-2.3	15.9%
Hamilton, ON	57.2%	54.4%	-2.7	18.3%
St. Catharines–Niagara, ON	60.3%	56.5%	-3.8	16.0%
Kitchener–Cambridge–Waterloo, ON	60.0%	53.5%	-6.5	18.3%
Brantford, ON	60.9%	55.8%	-5.1	18.6%
Guelph, ON	62.8%	54.7%	-8.1	17.9%
London, ON	52.5%	53.2%	0.7	18.6%
Windsor, ON	56.4%	55.5%	-0.9	21.2%
Barrie, ON	57.9%	58.9%	1	17.6%
Greater Sudbury, ON	60.9%	64.4%	3.5	19.5%
Thunder Bay, ON	64.7%	64.9%	0.3	19.2%
Winnipeg, MB	59.9%	58.8%	-1.1	18.8%
Regina, SK	62.8%	55.4%	-7.4	19.0%
Saskatoon, SK	60.1%	57.2%	-2.9	17.5%
Lethbridge, AB	68.4%	59.6%	-8.8	22.9%
Calgary, AB	58.5%	52.1%	-6.4	17.0%
Red Deer, AB	66.6%	62.4%	-4.2	18.8%
Edmonton, AB	60.3%	54.1%	-6.2	17.0%
Kelowna, BC	68.5%	64.3%	-4.2	17.7%
Kamloops, BC	63.3%	64.9%	1.5	18.4%
Chilliwack, BC	61.8%	62.8%	1.1	23.2%
Abbotsford–Mission, BC	61.1%	58.3%	-2.8	19.6%
Vancouver, BC	54.3%	51.7%	-2.6	14.7%
Victoria, BC	61.4%	62.9%	1.5	17.6%
Nanaimo, BC	62.3%	63.5%	1.3	19.4%

Source: Analyse du LDE à partir des données de Statistique Canada (14-10-0461-01)

La main-d'œuvre future du Canada est un enjeu de compétitivité

Le programme du Canada en matière de compétitivité met souvent l'accent sur le commerce, l'investissement, la productivité et l'innovation. Mais, en fin de compte, tout cela dépend des gens.

Si les jeunes Canadiens mettent plus de temps à s'implanter sur le marché du travail et à acquérir l'expérience recherchée par les employeurs, les difficultés d'embauche d'aujourd'hui pourraient se transformer en problèmes de compétences et de leadership demain.



Pour les entreprises, le développement de la prochaine génération de talents va bien au-delà d'une simple question de ressources humaines. C'est un investissement dans la compétitivité future.

Quatre questions que tout chef d'entreprise devrait se poser cet automne

Alors que les étudiants retournent en classe et que les employeurs se tournent vers leur main-d'œuvre future, quatre questions méritent d'être posées :

1. Sommes-nous en train de créer des points d'entrée pertinents pour la prochaine génération?

Les jeunes travailleurs ont besoin de bien plus que des diplômes; ils ont besoin d'occasions d'acquérir de l'expérience. Nos pratiques d'embauche, nos stages et nos postes destinés aux débutants offrent-ils aux jeunes talents une véritable occasion d'accéder à l'échelle professionnelle?

2. Communiquons-nous clairement les compétences et les aptitudes dont nous aurons besoin à l'avenir?

À mesure que le monde du travail évolue, les entreprises doivent indiquer plus clairement ce qu'elles attendent de la main-d'œuvre de demain. Transmettons-nous ces besoins aux étudiants, aux travailleurs et aux établissements d'enseignement postsecondaire, tout en collaborant avec les éducateurs pour contribuer à combler cet écart?

3. Utilisons-nous l'IA pour renforcer les étapes de carrière ou pour en supprimer les premiers échelons?

L'IA peut potentiellement améliorer la productivité, mais les entreprises devraient se demander ce qu'il adviendra des emplois subalternes grâce auxquelles les employés acquéraient traditionnellement leur savoir-faire. Comment pouvons-nous tirer parti des avantages de l'IA tout en continuant à former les talents de demain?

4. Tirons-nous pleinement parti de la coexistence de plusieurs générations en milieu de travail?

Comme les Canadiens expérimentés travaillent plus longtemps, les entreprises ont l'occasion de transmettre leur savoir-faire. Utilisons-nous délibérément le mentorat, l'accompagnement et la planification de la relève pour transformer ce chevauchement en avantage?

Où cela nous mène-t-il?

Cette période de rentrée scolaire ne se résume pas au simple retour des étudiants en classe. Il s'agit également de savoir si le Canada est en train de former la main-d'œuvre dont il aura besoin dans les années à venir.

Le marché du travail des jeunes n'est pas en crise, mais les parcours menant de l'éducation à l'expérience professionnelle sont en pleine évolution. Pour les entreprises, cela représente à la fois une responsabilité et une occasion.



Les organisations qui, aujourd'hui, ouvrent la voie aux jeunes pour qu'ils puissent intégrer le marché du travail, acquérir des compétences et évoluer seront mieux placées pour trouver, demain, les travailleurs expérimentés dont elles auront besoin.

On a tous commencé notre carrière quelque part. Veillons à ce que les possibilités offertes à la jeunesse d'aujourd'hui soient tout aussi stimulantes que tous les autres investissements économiques historiques que nous réalisons pour l'avenir du Canada.

Ça en vaudra vraiment la peine.

Sources

ⁱ Statistique Canada, Guy Gellatly et Carter McCormack, *Développements récents de l'économie canadienne : printemps 2026*, 22 avril 2026.

ⁱⁱ Statistique Canada, Enquête sur la population active, juillet 2026.

ⁱⁱⁱ Statistique Canada, Tahsin Mehdi et Marc Frenette, *Tendances de l'emploi au Canada à l'ère de l'intelligence artificielle générative : premiers résultats*, 28 janvier 2026.

^{iv} Statistique Canada, Tahsin Mehdi et Marc Frenette, *Tendances de l'emploi au Canada à l'ère de l'intelligence artificielle générative : premiers résultats*, 28 janvier 2026.

^v Statistique Canada, *Un nombre sans précédent de Canadiens âgés ont travaillé en 2025 : voici quelques raisons*, 21 avril 2026.

^{vi} Statistique Canada, Sharanjit Uppal, Brittany Etmanski, Vincent Hardy et Sébastien LaRochelle-Côté, *Retraite et emploi après la retraite chez les Canadiennes et les Canadiens âgés*, 9 avril 2026.

^{vii} Statistique Canada, *La majorité des personnes qui prévoient prendre leur retraite continueraient à travailler plus longtemps si elles pouvaient réduire leurs heures de travail et leur niveau de stress*, août 2023.

^{viii} Ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des aînés, *Promouvoir la participation des Canadiens âgés au marché du travail*, mai 2018.