



**Le talent,  
véritable moteur de  
libération de potentiel  
d'innovation pour les petites  
et moyennes entreprises  
(PME) canadiennes**

Octobre 2022

Jeffrey Carey, conseiller principal en politiques

# Le talent, véritable moteur de libération de potentiel d'innovation pour les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes

*Jeffrey Carey, conseiller principal en politiques*

OCTOBRE 2022

## À propos de l'auteur

Jeffrey Carey, Ph. D., est conseiller principal en politiques chez Mitacs, un organisme national de recherche et de formation sans but lucratif dont la mission est de favoriser les collaborations entre le secteur privé, le milieu postsecondaire et le gouvernement au Canada, et d'encourager les réseaux de recherche internationaux entre les universités canadiennes et le monde.

## Remerciements

Ce rapport a pu voir le jour grâce au soutien inestimable des personnes suivantes : Tom Goldsmith, directeur de l'équipe Politiques de Mitacs; Peter Severinson, gestionnaire de l'équipe Politiques de Mitacs, et les équipes des Services langagiers, des Communications et du Studio de création de Mitacs. Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquez avec : [policy@mitacs.ca](mailto:policy@mitacs.ca).

# Faits saillants

---

- Au cœur des difficultés persistantes du Canada en matière de rendement de l'innovation se trouve la capacité limitée des quelque 1,15 million de PME du pays à innover.
- Des recherches indiquent que plusieurs barrières ou obstacles limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation, notamment *l'accès aux talents, l'accès au financement, l'augmentation des coûts des intrants et l'instabilité de la demande du marché pour leurs biens et services.*
- Plusieurs de ces problèmes ont empiré avec la pandémie de COVID-19, compte tenu de la nature de la reprise économique du Canada.
- La présente étude porte sur les obstacles qui limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation et la façon dont elles utilisent les talents issus de programmes d'apprentissage intégré au travail (AIT) pour relever ces défis.
- L'objectif de notre recherche consiste à examiner les demandes de projets soumises dans le cadre du programme Stage de stratégie d'entreprise (SSE) de Mitacs. Nous avons pu déterminer que l'accès aux talents est un enjeu clé qui freine le rendement des PME en matière d'innovation dans l'ensemble de l'écosystème d'innovation du Canada.
- Nous avons également constaté que l'acquisition de talents compétents par l'entremise de programmes d'AIT peut contribuer à stimuler l'innovation au sein des PME, ainsi qu'à favoriser la mise en place de stratégies de diversification des produits et des marchés, la mise à niveau des technologies et l'établissement de trajectoires de croissance plus durables.

# Table des matières

---

Le talent, véritable moteur de libération de potentiel d'innovation pour les petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes .....	0
À propos de l'auteur .....	1
Remerciements .....	1
Faits saillants .....	2
1. Introduction .....	4
2. Revue de la littérature .....	8
3. Méthodologie .....	12
4. Résultats.....	15
4.1. Comment les PME ont-elles relevé leurs défis d'affaires grâce aux talents de Mitacs? .....	17
5. Discussion: Pourquoi le talent est-il la clé de la reprise des PME canadiennes? .....	20
Annexe A: Analyse du paysage des études récentes portant sur les obstacles à l'innovation au Canada ...	21

# 1. Introduction

---

La situation de sous-rendement en matière d'innovation au Canada, qui semble vouloir perdurer, est l'un des problèmes de développement économique les plus pressants du pays et une menace pour les moyens de subsistance des générations futures. Entre 2001 et 2019, les dépenses intérieures brutes en recherche et développement (DIRD) du Canada ont considérablement chuté, passant du 12<sup>e</sup> au 21<sup>e</sup> rang des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ses DIRD ne représentent plus que 1,3 % des investissements mondiaux en R-D<sup>1</sup>. Le Canada affiche également un rendement inférieur à ses pairs de l'OCDE dans un éventail d'indicateurs liés aux résultats en matière d'innovation, se classant sous la moyenne de l'OCDE pour l'intensité en R-D et la productivité du travail, au 18<sup>e</sup> rang pour les brevets à l'échelle mondiale et au 34<sup>e</sup> rang pour les demandes de marques de commerce et de dessins industriels<sup>2</sup>.

Bien que de nombreux facteurs contribuent au piètre rendement du Canada en matière d'innovation, une question qui préoccupe les décideuses et décideurs canadiens est la capacité limitée des quelque 1,15 million de PME du pays à investir dans la R-D, à s'engager dans des activités d'innovation et à améliorer leur compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales<sup>3</sup>. Les PME jouent un rôle primordial dans l'ensemble de l'économie canadienne, puisqu'elles représentent 97,9 % de toutes les entreprises canadiennes et 12,9 millions d'emplois (85,2 % de la main-d'œuvre privée totale) en 2020. Elles contribuent également à la majorité du produit intérieur brut du Canada (51,9 % entre 2014 et 2018)<sup>4</sup>. Cependant, des statistiques récentes montrent que moins d'une PME canadienne sur quatre investit dans la R-D, qui constitue pourtant un élément crucial de l'innovation et un catalyseur de formes plus radicales ou discontinues d'innovation. D'après certaines études, c'est l'une des raisons pour lesquelles le Canada affiche un rendement inférieur dans le développement endogène d'entreprises à forte croissance, qui représentent actuellement un peu plus de 5 % de toutes les entreprises de l'économie canadienne<sup>5</sup>.

**UNE QUESTION QUI PRÉOCCUPE LES DÉCIDEUSES ET DÉCIDEURS CANADIENS EST LA CAPACITÉ LIMITÉE DES QUELQUE 1,15 MILLION DE PME DU PAYS À INVESTIR DANS LA R-D, À S'ENGAGER DANS DES ACTIVITÉS D'INNOVATION ET À AMÉLIORER LEUR COMPÉTITIVITÉ DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES**

---

<sup>1</sup> Calculs de l'auteur basés sur les principaux indicateurs de la science et de la technologie de l'OCDE en 2019.

<sup>2</sup> Le Conference Board du Canada. 2021. [Innovation Report Card 2021](#).

<sup>3</sup> Voir, par exemple, Nicholson, P. 2018. [Le Plan pour l'innovation et les compétences d'Ottawa manque d'ambition](#)

<sup>4</sup> ISDE (2021), [Principales statistiques relatives aux petites entreprises – 2021](#).

<sup>5</sup> ISDE (2017), [Comparaison de différentes mesures d'entreprises à forte croissance : Une étude de cas canadienne](#).

Des études indiquent que plusieurs barrières ou obstacles limitent le rendement des petites et moyennes entreprises (PME) canadiennes en matière d'innovation. Divers sondages menés par la Banque de développement du Canada (BDC) ont révélé que l'accès limité aux talents, la capacité réduite en R-D, la mauvaise connaissance des marchés et l'accès restreint aux capitaux sont les principaux obstacles au rendement<sup>6</sup>. Entre-temps, des recherches menées par l'Ontario Chamber of Commerce ont révélé que d'autres obstacles, tels que les infrastructures vieillissantes et les investissements tardifs dans les technologies numériques, freinent l'innovation et la croissance des PME<sup>7</sup>.

Plusieurs de ces problèmes ont empiré avec la pandémie de COVID-19 et ses conséquences sur les marchés du travail canadiens. Plus précisément, le resserrement des marchés du travail canadiens, conjugué à la capacité financière et à l'expertise en ressources humaines limitées des PME, complexifie le recrutement de personnel possédant les compétences nécessaires pour favoriser l'innovation et la croissance des entreprises. D'après un récent sondage mené par le Centre des compétences futures et le Forum des politiques publiques, par exemple, la pénurie de personnel qualifié nuit au rendement des PME canadiennes. Quelque 37 % des PME ont indiqué que le recrutement de talents constituait un défi de taille, et 37 % des personnes répondantes ont déclaré que la pénurie de personnel qualifié avait eu des conséquences néfastes sur leur entreprise<sup>8</sup>. Par ailleurs, des recherches menées par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship indiquent que le manque de talents et d'autres contraintes de capacité obligent certaines PME à retarder leurs investissements dans des technologies et outils numériques essentiels, ce qui crée un fossé numérique croissant entre les PME canadiennes et leurs homologues de plus grande taille<sup>9</sup>.

Dans le présent rapport, nous nous appuyons sur des études récentes pour nous pencher sur les problèmes qui limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation. Pour ce faire, nous utilisons les documents de demande et d'évaluation de Mitacs. Ces derniers fournissent des sources de données détaillées et riches sur les activités d'innovation des membres du réseau d'innovation Mitacs, ainsi que les défis auxquels ils se heurtent.

### À propos de Mitacs

Fondé en 1999, Mitacs favorise la collaboration entre le milieu postsecondaire et le secteur privé partout au Canada, afin que les meilleurs talents des établissements postsecondaires canadiens et à l'étranger unissent leurs forces pour relever les défis du secteur privé. Le modèle d'affaires de Mitacs repose sur une stratégie visant à appliquer l'une des principales forces du Canada – le talent et le savoir de sa communauté postsecondaire – à l'une de ses faiblesses, soit les activités d'innovation dans les secteurs autres que le milieu de l'éducation postsecondaire. Dans l'ensemble, le réseau de Mitacs comprend :

<sup>6</sup> Voir, par exemple, [Banque de développement du Canada \(2015\)](#).

<sup>7</sup> Ontario Chamber of Commerce (2019).

<sup>8</sup> Centre des compétences futures (2021). [Soutenir l'entrepreneuriat et les PME : Un programme postpandémie pour les compétences et la formation](#).

<sup>9</sup> Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (2021). [Picking up Speed: Digital Maturity in Canadian SMEs and Why Increasing it Matters](#).

- 11 990 organisations du secteur privé et organismes sans but lucratif qui ont accueilli des stagiaires ainsi que des chercheuses et chercheurs dans tout le Canada depuis 2008;
- 9 425 petites et moyennes entreprises partenaires à travers le Canada depuis 2008;
- 13 229 chercheuses et chercheurs universitaires dans 79 universités depuis 2008;
- 94 partenaires de collèges, de cégeps et d'écoles polytechniques (et ce nombre ne cesse d'augmenter);
- 109 protocoles d'entente avec des partenaires de l'écosystème canadien de l'innovation, y compris d'autres organismes de financement comme le CRSNG, le CRSH, les IRSC, SOSCIP, MSFHR+ et Génome Canada;
- 54 ententes de financement avec des partenaires internationaux de 25 pays et régions, incluant l'Union européenne;
- l'intégration au sein de 15 programmes d'études de cycles supérieurs à travers le pays;
- des ententes avec 157 accélérateurs et incubateurs;
- 116 ressources en développement des affaires, dont 61 sont cofinancées avec des organisations stratégiques;
- 10 455 étudiantes et étudiants internationaux venus au Canada pour des stages depuis 2009;
- un montant de 1 080 528 175 dollars investis dans des projets de recherche collaborative depuis 2010;
- 82 826 stages depuis 2008;
- 40 140 étudiantes et étudiants prêts pour la vie professionnelle depuis 2008;
- 36 100 participantes et participants aux cours de développement de compétences professionnelles depuis 2008.

### Programmes de Mitacs

Mitacs propose une série de programmes conçus pour faciliter la création de nouvelles relations de recherche, offrir une expérience en entreprise concrète et une formation professionnelle à la population étudiante, et fournir un soutien entrepreneurial aux entreprises émergentes. Voici les principaux programmes de Mitacs :

- Accélération offre des occasions d'apprentissage par l'expérience à des étudiantes et étudiants de collèges et d'universités ainsi qu'à des chercheuses et chercheurs au postdoctorat en les mettant en relation avec des entreprises, des organismes sans but lucratif (OSBL) et des équipes de recherche postsecondaires à travers l'ensemble du pays.
- Élévation est un programme de formation d'un à deux ans en gestion de la recherche qui comporte une bourse postdoctorale. Cette bourse soutient le développement de compétences en gestion de la recherche parmi les chercheuses et chercheurs qui bénéficient d'une expérience directe en résolvant des problèmes concrets de l'industrie.
- Globalink contribue à établir des relations actives entre le Canada et des partenaires internationaux, en positionnant le Canada en tant que centre international pour l'excellence en recherche grâce à la mobilité de chercheuses et chercheurs remarquables.
- Mitacs Entrepreneur International (MEI) vise à assister les entreprises en démarrage canadiennes hébergées dans des incubateurs ou des accélérateurs liés à une université dans le cadre de leur commercialisation à l'international.

Notre recherche principale a consisté à examiner les demandes de projets soumises au programme SSE de Mitacs, une nouvelle initiative lancée par Mitacs pour aider les entreprises et les organismes sans but lucratif canadiens à répondre à la crise de la COVID-19<sup>10</sup>. Dans le cadre du programme SSE, les stagiaires collaborent avec des organisations partenaires pour améliorer leur rendement en matière d'innovation et de commercialisation. Le programme vise à :

- a) soutenir l'innovation pour générer des connaissances et favoriser leur transfert entre le secteur postsecondaire et les autres milieux;
- b) renforcer les capacités d'innovation des organisations partenaires;
- c) favoriser la création et les droits de propriété intellectuelle au Canada;
- d) promouvoir la collaboration entre les secteurs en réduisant les risques pour les entreprises qui investissent dans l'innovation;
- e) offrir de l'apprentissage intégré au travail et de la formation sur les compétences professionnelles afin d'accroître l'employabilité de la communauté étudiante postsecondaire;
- f) garantir et promouvoir un accès équitable aux groupes sous-représentés pour favoriser l'innovation inclusive.

Deux questions de recherche ont orienté notre analyse :

1. Quels problèmes limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation?
2. Comment les programmes Mitacs améliorent-ils le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation?

Nous avons constaté que l'accès aux talents est le principal obstacle au rendement des PME en matière d'innovation. Sur la base de ces conclusions, nous avons répertorié les types de projets d'innovation développés par les PME dans le cadre du programme SSE, puis avons examiné comment leur stagiaire Mitacs les a aidés à poursuivre leurs objectifs d'innovation.

C'est sur ces données que repose notre argument principal dans la section de discussion, à savoir que le talent est une ressource essentielle pour améliorer la compétitivité des PME dans le contexte de la reprise postpandémique au Canada. C'est également dans cette section que nous déterminons comment les responsables politiques peuvent améliorer l'accès des PME aux talents dans l'économie canadienne et contribuer à la reprise.

**L'ACCÈS AUX TALENTS EST LE  
PRINCIPAL OBSTACLE AU  
RENDEMENT DES PME EN MATIÈRE  
D'INNOVATION**

---

<sup>10</sup> Mitacs (2021). [Description du programme Stage de stratégie d'entreprise](#).



## 2. Revue de la littérature

---

Dans la littérature portant sur cet enjeu, les principales parties prenantes ne parviennent pas à s'entendre sur les raisons pour lesquelles les PME peinent à s'engager dans des activités d'innovation par rapport à leurs homologues de plus grande taille. Les personnes diplômées, les spécialistes et les organisations internationales ont dressé la liste des défis ou obstacles limitant le rendement des PME en matière d'innovation et ont élaboré plusieurs systèmes de classification pour guider les chercheuses et chercheurs et les responsables politiques. Par exemple, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) reconnaît quatre grands facteurs qui influencent le rendement des PME en matière d'innovation dans les écosystèmes d'innovation : i) les facteurs environnementaux tels que la force des institutions locales et des cadres réglementaires; ii) les questions liées à l'accès au marché; iii) la culture entrepreneuriale; et iv) l'accès des PME au talent, au financement et aux connaissances (figure 1)<sup>11</sup>. D'autres systèmes de classification distinguent les obstacles liés aux processus opérationnels internes d'une organisation de ceux qui sont influencés par des dynamiques concurrentielles plus larges, des caractéristiques sectorielles et des enjeux de société<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> OCDE (2018), [Renforcement des PME et de l'entrepreneuriat au service de la productivité et de la croissance inclusive](#).

<sup>12</sup> Choi et Lim (2017). [Contextual Factors Affecting the Innovation Performance of Manufacturing SMEs in Korea: A Structural Equation Modeling Approach](#).

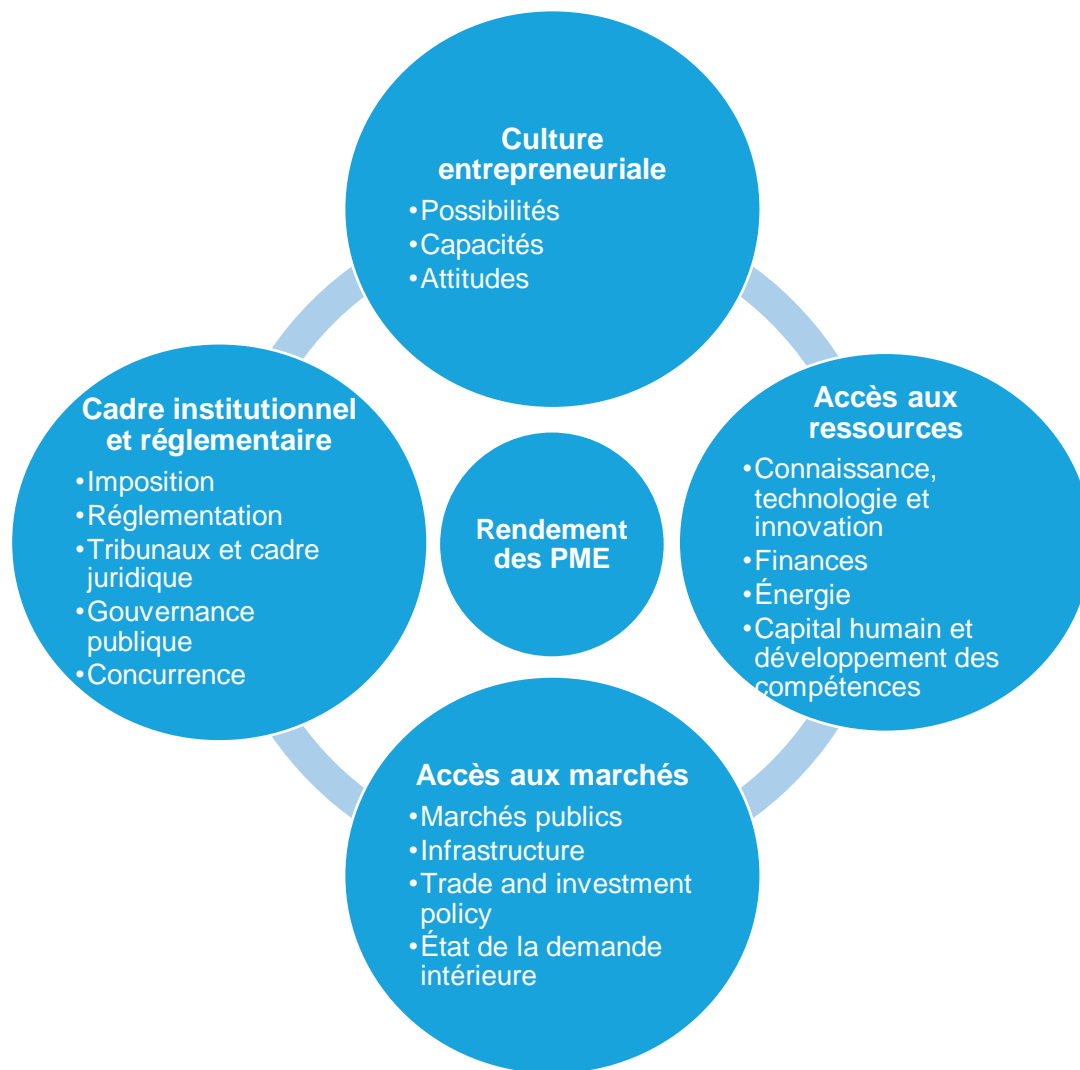


Figure 1 : Cadre des facteurs de l'OCDE (2018) ayant une incidence sur la compétitivité et le rendement des PME en matière d'innovation.

Pour ajouter à la confusion, des recherches internationales sur le rendement des PME en matière d'innovation indiquent que l'ampleur des obstacles à l'innovation diffère selon la taille de l'entreprise, la géographie et le secteur d'activité. Par exemple, une étude de McKinsey & Company (2020) sur les PME dans les pays membres de l'OCDE a révélé que les entreprises innovantes en phase de démarrage se heurtent souvent à des obstacles pour accéder, d'une part, à des talents dotés de compétences techniques essentielles et, d'autre part, à de l'équipement de pointe dans leurs écosystèmes d'innovation locaux. Cette situation diffère considérablement de celle d'entreprises de taille moyenne plus matures, qui ont plutôt de la difficulté à recruter les cadres nécessaires au développement de leurs activités.

Effectuant un travail similaire aux recherches internationales sur le sujet, des chercheuses et chercheurs canadiens ont déterminé de nombreux obstacles limitant le rendement des PME en matière d'innovation; elles et ils ont également observé des variations importantes selon le secteur d'activité et la géographie (voir l'annexe 1 pour un registre des études et sondages récents sur la question). Cela dit, trois obstacles à l'innovation semblent être plus pressants dans l'écosystème canadien de l'innovation :

- 1) De nombreuses PME canadiennes font état de difficultés à recruter du personnel possédant les compétences recherchées et à le fidéliser<sup>13</sup>.
- 2) Plusieurs PME canadiennes expriment des difficultés à faire financer leurs investissements en R-D, qui sont pourtant nécessaires à l'amélioration de leur rendement en matière d'innovation<sup>14</sup>.
- 3) Les PME citent la hausse du coût des intrants, l'instabilité de la demande du marché et les contraintes de temps comme autant d'obstacles à leur innovation et à leur croissance.

Ces problèmes ont empiré avec la pandémie de COVID-19 et les préoccupations géopolitiques qui ont freiné la reprise économique du Canada. Des recherches récentes donnent à penser que les PME canadiennes sont désormais aux prises avec des obstacles encore plus importants pour accéder à des talents qui possèdent les compétences essentielles à l'innovation et au développement de leurs activités. Une étude menée par le Centre des compétences futures a révélé que les ressources et l'expertise en matière de RH étant limitées, les PME ont plus de mal à recruter des talents, à les former et à les retenir que leurs homologues de plus grande taille. D'après leur sondage auprès des PME, 40 % d'entre elles considéraient la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un défi concurrentiel important, 37 % reconnaissaient avoir connu une pénurie de personnel qualifié, et 37 % indiquaient que l'augmentation des coûts de la main-d'œuvre avait eu des répercussions négatives sur leur entreprise<sup>15</sup>.

D'autres études ont révélé que la pénurie de talents oblige certaines PME à retarder les investissements dans les technologies et outils numériques essentiels, tels que ceux de l'industrie 4.0 et les solutions de commerce électronique. Des recherches menées par le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship montrent que ces technologies sont vitales pour les entreprises canadiennes. En effet, les entreprises fortement axées sur le numérique ont affiché une plus grande résilience que celle de l'économie dans son ensemble, subissant des baisses de revenus et d'emplois moins importantes que leurs homologues moins axées sur le numérique. D'après ces recherches, de nombreuses PME canadiennes n'ont pas été en mesure d'investir dans les technologies et outils numériques essentiels en raison de leurs capacités limitées<sup>16</sup>. Un fossé numérique continue donc de se creuser dans l'économie canadienne, fossé dans lequel les PME canadiennes sont rapidement laissées pour compte.

---

<sup>13</sup> Plusieurs études montrent que ce défi est particulièrement difficile à relever pour les entreprises canadiennes de taille moyenne et en expansion, dont un grand nombre ne peuvent rivaliser pour recruter des membres de la direction et en vente hautement qualifiés nécessaires au développement de leurs activités (voir, par exemple, [Deep Centre \[2016\]](#), [The Future Economy \[2019\]](#), [Centre des compétences futures \[2020\]](#)).

<sup>14</sup> Il ressort des recherches de l'OCDE que cette situation est en partie due au fait que près de 85 % du financement provient des banques, des coopératives de crédit et des caisses populaires canadiennes, des institutions qui ont toujours été réticentes à fournir des fonds pour les projets d'innovation des PME (voir, par exemple, OCDE [2020]. [Financing SMEs and Entrepreneurs 2020: An OECD Scoreboard](#)).

<sup>15</sup> Centre des compétences futures (2021). [Soutenir l'entrepreneuriat et les PME : Un programme postpandémie pour les compétences et la formation](#).

<sup>16</sup> Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (2021). [Picking up Speed: Digital Maturity in Canadian SMEs and Why Increasing it Matters](#).

Enfin, des recherches montrent que la tension qui se fait sentir dans les marchés du travail au Canada et les difficultés de recrutement des PME vont probablement persister dans un avenir prévisible. Par exemple, un récent sondage de la BDC auprès des PME a révélé que la COVID-19 a entraîné une augmentation des heures de travail du personnel, une hausse des coûts des salaires et des avantages sociaux et une réduction des occasions de croissance des activités. La BDC met en évidence trois solutions éprouvées pour relever ces défis : les nouvelles technologies et l'automatisation, les processus d'embauche officiels et les régimes de rémunération globale. En outre, des politiques actives du marché du travail pourraient contribuer à éliminer les risques et à payer les investissements des PME dans leur main-d'œuvre. De tels investissements permettraient aux PME de mettre en œuvre des activités d'innovation, ainsi que de favoriser des voies de croissance plus durables et dynamiques.

Comme l'illustre la présente recherche, plusieurs problèmes fondamentaux limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation, notamment l'accès au talent et au financement, la pression sur les coûts et l'instabilité de la demande du marché. Ces problèmes ont empiré avec la pandémie de COVID-19, compte tenu de la nature de la reprise économique du Canada. Dans la suite du présent rapport, nous nous appuyons sur des études récentes pour nous pencher sur les défis qui limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation et la façon dont elles tirent parti des stages d'AIT pour les relever.

**PLUSIEURS PROBLÈMES  
FONDAMENTAUX LIMITENT LE  
RENDEMENT DES PME  
CANADIENNES EN MATIÈRE  
D'INNOVATION, NOTAMMENT  
L'ACCÈS AU TALENT ET AU  
FINANCEMENT, LA PRESSION SUR  
LES COÛTS ET L'INSTABILITÉ DE LA  
DEMANDE DU MARCHÉ**

### 3. Méthodologie

---

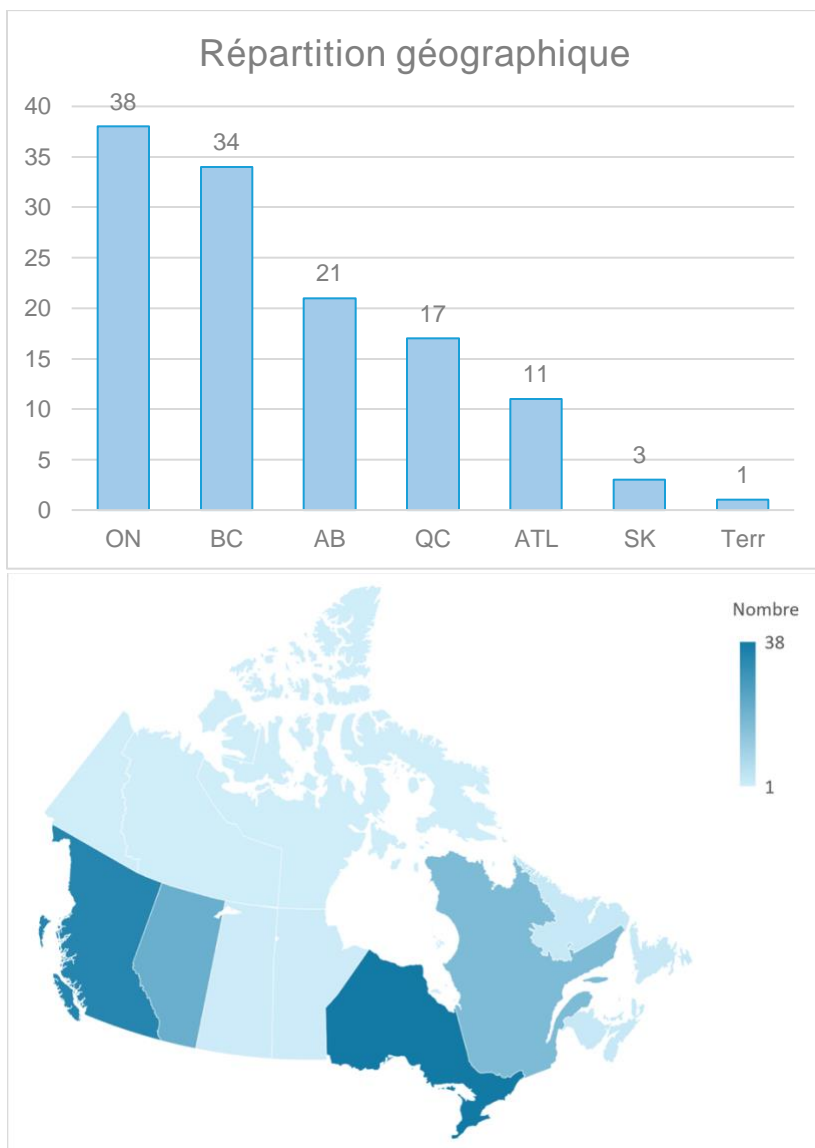
Pour mieux comprendre les défis qui limitent le rendement des PME canadiennes en matière d'innovation, nous avons utilisé un plan de recherche s'appuyant sur différentes méthodes, soit un examen des documents de demande et d'évaluation du programme SSE de Mitacs. Au titre du programme SSE, les stagiaires travaillent avec une organisation partenaire au Canada sur un projet d'innovation. Les stagiaires collaborent avec leur professeure superviseure ou professeur superviseur pour co-concevoir un projet avec leur organisation partenaire, afin de l'aider à améliorer ses produits, processus ou services.

Nous avons amorcé notre recherche en procédant à une analyse de contenu thématique des demandes soumises au titre du programme SSE avant le 30 septembre 2021. Dans ces demandes, les PME étaient invitées à indiquer leur principal défi en matière d'innovation et à expliquer comment elles comptaient utiliser leur stagiaire Mitacs pour atteindre leurs objectifs commerciaux. Pour guider notre examen des demandes, nous nous sommes appuyés sur une liste d'obstacles à l'innovation, que nous avons établie après avoir étudié la littérature présentée à l'annexe A (figure 2).

Facteurs contextuels	Facteurs internes
<ul style="list-style-type: none"><li>• Niveau de coopération par rapport à la concurrence dans le secteur d'activité de l'entreprise</li><li>• Niveau de coopération par rapport à la concurrence dans la région d'activité de l'entreprise</li><li>• Accès aux connaissances, à l'expertise et à l'équipement dans l'écosystème d'innovation</li><li>• Accès aux programmes et politiques du gouvernement</li><li>• Accès aux talents</li><li>• Accès au financement</li><li>• Accès aux marchés externes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Culture de l'entreprise (p. ex., la tolérance au risque)</li><li>• Accès aux machines et équipements nécessaires</li><li>• Accès à des sources internes de connaissances et d'expertise (c'est-à-dire, la qualité des talents et compétences existants)</li></ul>

Figure 2 : Défis courants parmi les PME en matière d'innovation dans l'écosystème canadien de l'innovation

Nous avons examiné 125 demandes en tout, soit 11 % des 1 150 projets soumis au titre du programme SSE avant le 30 septembre 2021. La majorité des PME de notre échantillon étaient situées en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec (figures 3 et 4), et la plupart des organisations exerçaient leurs activités dans les secteurs des technologies de l'information et des communications (TIC) et de la fabrication (figure 5). Notre échantillon comprenait également un nombre important d'organismes sans but lucratif, dont beaucoup cherchaient à mener à bien des projets d'innovation sociale destinés à améliorer leurs communautés<sup>17</sup>.



Figures 3 et 4 : Répartition géographique des organisations partenaires de Mitacs dans les demandes soumises au titre du programme SSE

<sup>17</sup> Par innovation sociale, on entend le processus d'élaboration et de déploiement de solutions efficaces à des problèmes sociaux et environnementaux.

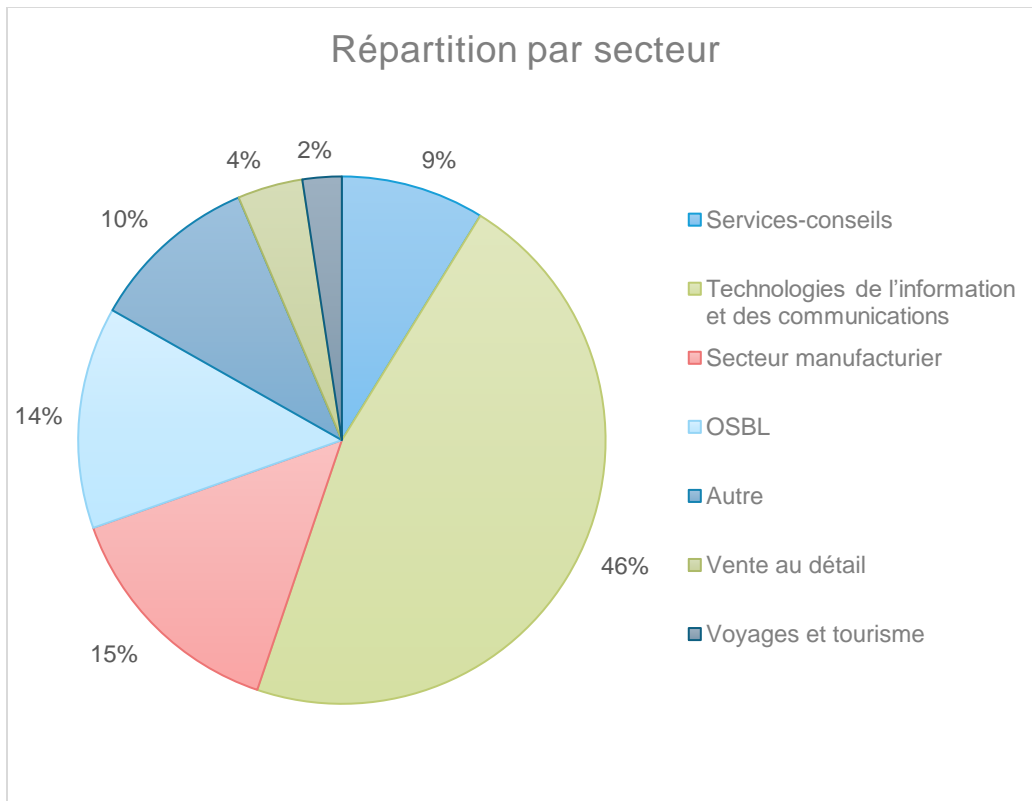


Figure 5 : Répartition sectorielle des organisations partenaires de Mitacs dans les demandes soumises au titre du programme SSE

Dans un deuxième temps, nous avons passé en revue les réponses des organisations partenaires de Mitacs aux sondages de fin de projet soumis avant la fin du mois de septembre 2021. Dans ces sondages, les organisations étaient invitées à indiquer le type de projet d'innovation qu'elles avaient mené, à mesurer le succès de ce projet et à évaluer le rendement de leur stagiaire Mitacs. Au total, nous avons reçu des réponses de 380 entreprises et organismes sans but lucratif.

## 4. Résultats

Dans l'ensemble, nos résultats s'alignent fortement sur de récentes recherches canadiennes qui reconnaissent l'accès aux talents comme le principal problème limitant la productivité des PME et leur rendement en matière d'innovation dans l'économie canadienne. Comme le montre la figure 6, 62 % des PME de notre échantillon ont déclaré que l'accès aux talents était leur plus grand défi en matière d'innovation. Comme l'illustrent les figures 7 et 8, l'accès aux talents a été l'obstacle à l'innovation le plus important, tant sur le plan géographique que sur celui du secteur d'activité. Il s'agit donc de l'obstacle ayant eu la plus grande incidence sur l'ensemble de l'économie canadienne. Soulignons que nos résultats sous-estiment probablement l'importance de plusieurs obstacles pour les PME dans l'économie canadienne en général, étant donné que Mitacs offre un apprentissage intégré au travail (AIT) et s'associe à des PME qui ont besoin de talents. Cela dit, nos résultats vont dans le même sens que la grande majorité des études portant sur les défis des PME canadiennes en matière d'innovation.

NOS RÉSULTATS S'ALIGNENT FORTEMENT SUR DE RÉCENTES RECHERCHES CANADIENNES QUI RECONNAISSENT L'ACCÈS AUX TALENTS COMME LE PRINCIPAL PROBLÈME LIMITANT LA PRODUCTIVITÉ DES PME ET LEUR RENDEMENT EN MATIÈRE D'INNOVATION DANS L'ÉCONOMIE CANADIENNE

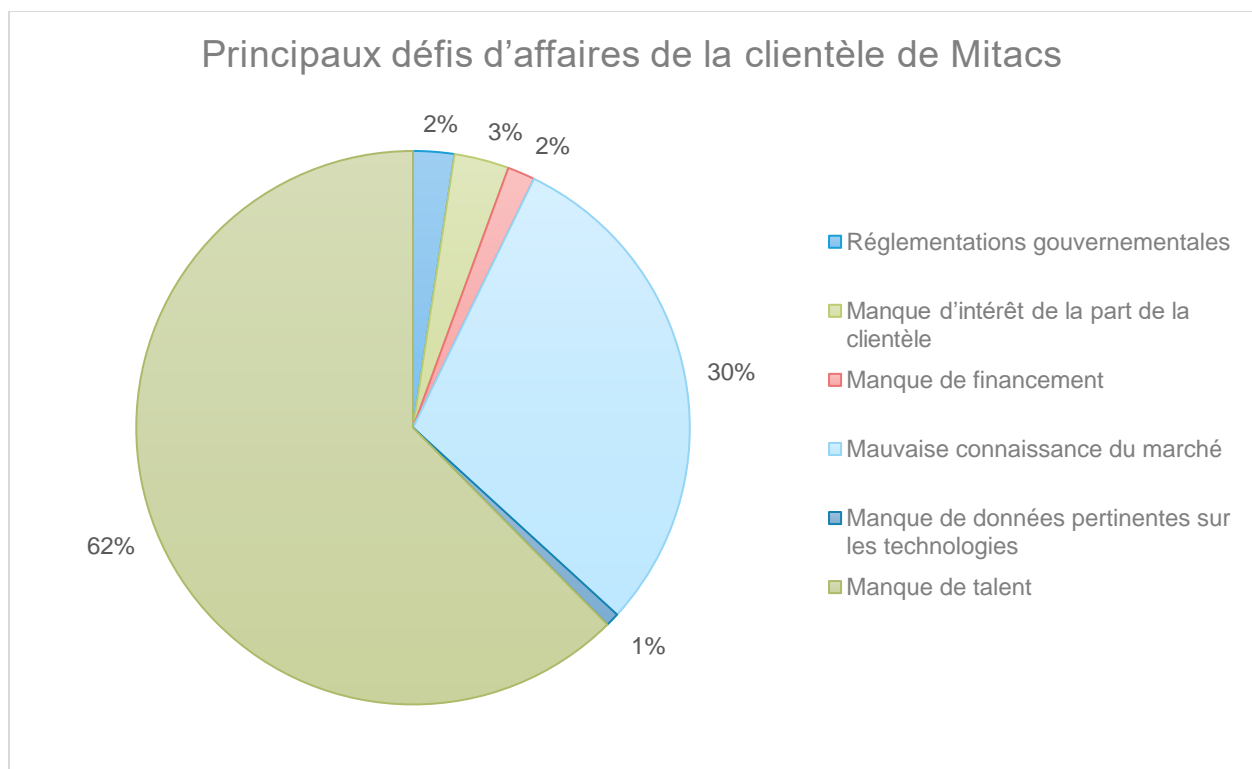
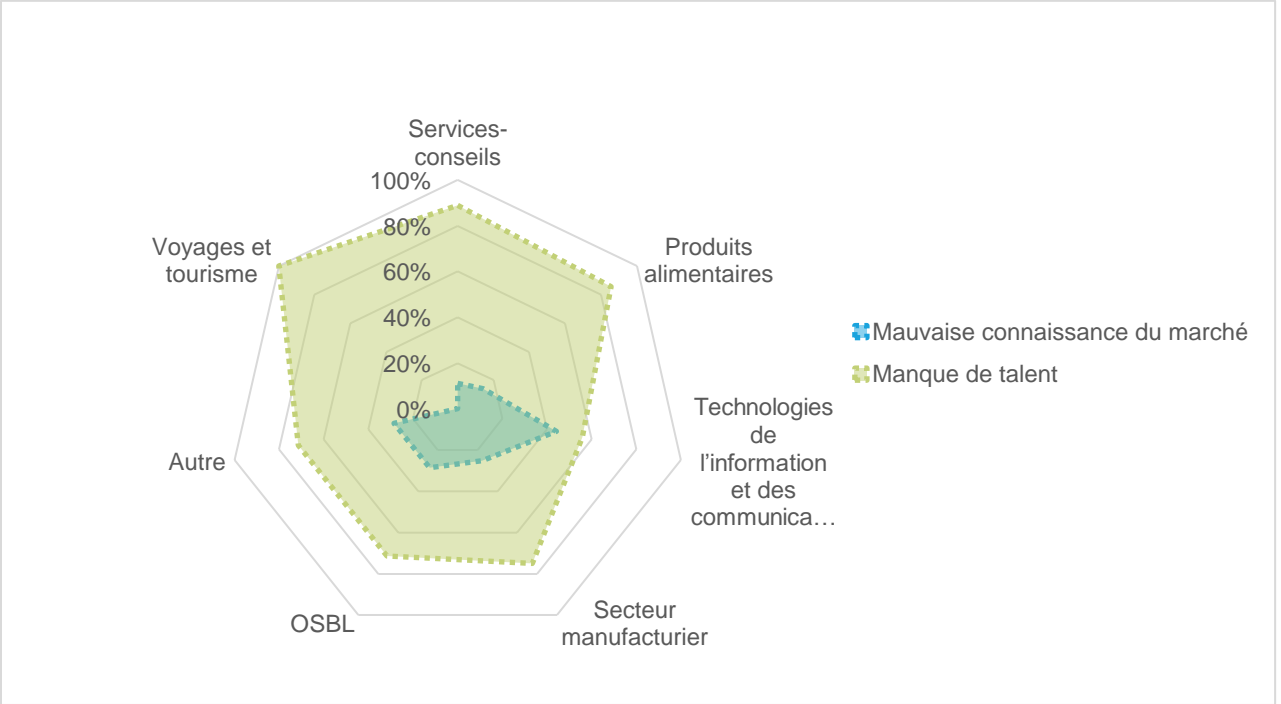
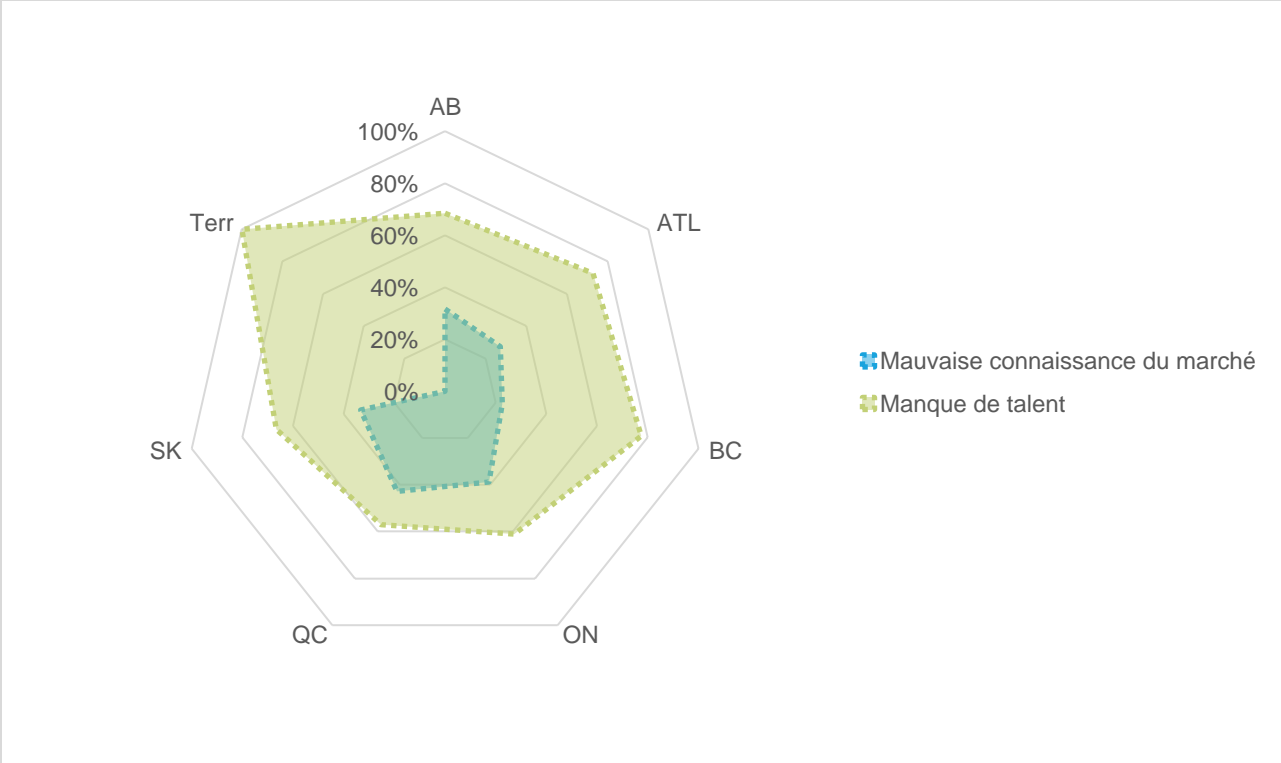


Figure 6 : Principal défi d'affaires des PME dans les demandes soumises au titre du programme SSE de Mitacs.





Figures 7 et 8 : Principal défi d'affaires des PME dans les demandes soumises au titre du programme SSE de Mitacs, par géographie et par secteur d'activité

Outre les problèmes d'accès aux talents, nous avons observé que plusieurs autres obstacles limitent le rendement des organisations partenaires de Mitacs en matière d'innovation, notamment le manque de

connaissance du marché (30 %). Nous avons procédé à un examen d'études antérieures, et nous avons constaté qu'un nombre plus petit que prévu d'organisations de notre échantillon avaient désigné le manque de financement (2 %) et les réglementations gouvernementales comme le principal facteur inhibant leur rendement en matière d'innovation, sans compter le manque d'intérêt (demande) de la part de la clientèle envers leurs produits et services (3 %)<sup>18</sup>.

## 4.1. Comment les PME ont-elles relevé leurs défis d'affaires grâce aux talents de Mitacs?

Une analyse plus approfondie des demandes soumises au titre du programme SSE a permis de déterminer comment les PME partenaires de Mitacs ont utilisé leur stagiaire Mitacs pour améliorer leur rendement en matière d'innovation. Comme le montre la figure 9, 65 % des PME de notre échantillon ont utilisé leur stagiaire Mitacs pour parfaire leurs connaissances du marché, en réalisant des études de marché et en développant des stratégies et des plans d'affaires ciblés. Par exemple :

- Un fabricant de logiciels basé en Ontario a fait appel à une personne stagiaire de Mitacs pour mieux connaître les préférences de sa clientèle et élaborer une stratégie de croissance post-pandémique destinée à augmenter les revenus de l'entreprise.
- Un organisme de bienfaisance basé en Colombie-Britannique a fait appel aux talents du programme SSE pour cibler les parties prenantes essentielles de sa communauté et organiser une conférence destinée à améliorer sa notoriété.

Poussant plus loin notre analyse, nous avons constaté que ce type de projets étaient très prospères, 96 % des organisations ayant déclaré avoir mis en œuvre certaines, voire la totalité, des recommandations stratégiques de leurs stagiaires.

Par ailleurs, 18 % des organisations de notre échantillon ont fait appel aux talents de Mitacs pour renforcer leurs capacités de commercialisation en développant de nouvelles stratégies de marque, des campagnes de commercialisation numérique et des solutions d'engagement de la clientèle. Par exemple :

- Une organisation de santé communautaire basée à Terre-Neuve-et-Labrador a fait appel aux talents du programme SSE pour lancer une campagne de commercialisation numérique à long terme, pouvant être adaptée au fil du temps, afin d'améliorer la visibilité de ses événements à l'échelle locale.
- Une entreprise en démarrage de logiciels de conditionnement physique basée en Colombie-Britannique a fait appel aux talents du programme SSE pour l'aider à faire évoluer ses stratégies de commercialisation et d'engagement de la clientèle, délaissant le bouche-à-oreille au profit de la technologie Internet, en réponse à la pandémie.

---

<sup>18</sup> On remarque que ce résultat est en contradiction avec de récents sondages de la BDC (2015 et 2018), lesquels révèlent que le financement est un problème crucial limitant le rendement des PME en matière d'innovation. Cela reflète probablement un biais d'échantillonnage.

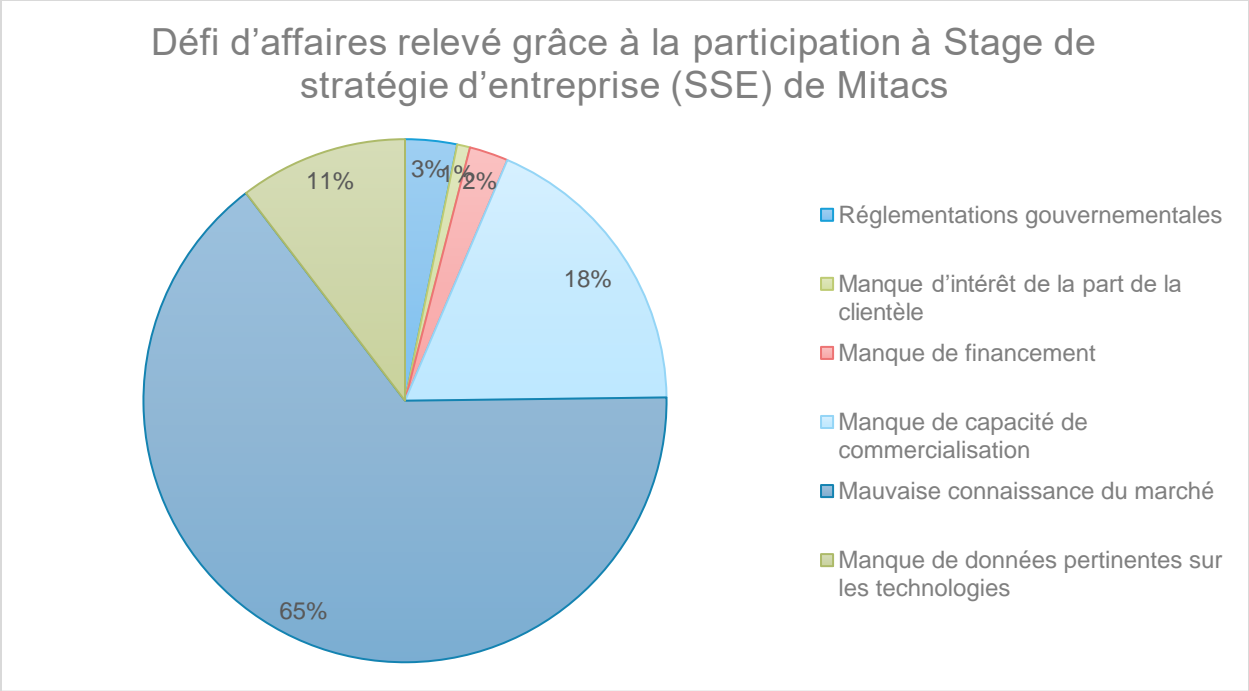


Figure 9 : Principal défi d'affaires relevé grâce aux talents du programme SSE de Mitacs.

En plus d'aider leur organisation d'accueil à relever ses défis immédiats en matière d'innovation, plusieurs stagiaires ont contribué aux efforts visant à adapter ses activités. Par exemple, plus d'un quart des organisations de notre échantillon ont eu recours à leurs stagiaires pour transformer numériquement leurs activités, afin de renforcer leurs processus opérationnels, d'offrir une plus grande valeur à leur clientèle et d'améliorer leur rendement en matière d'innovation. Comme l'ont démontré de récentes recherches, ces transformations se sont avérées essentielles à la survie des PME canadiennes dans les premiers temps de la pandémie de COVID-19. En outre, elles sont des catalyseurs de réussite future pour les entreprises. Voici quelques exemples de projets de numérisation développés dans le cadre du programme SSE :

**PLUS D'UN QUART DES ORGANISATIONS DE NOTRE ÉCHANTILLON ONT EU RECOURS À LEURS STAGIAIRES POUR TRANSFORMER NUMÉRIQUEMENT LEURS ACTIVITÉS, AFIN DE RENFORCER LEURS PROCESSUS OPÉRATIONNELS, D'OFFRIR UNE PLUS GRANDE VALEUR À LEUR CLIENTÈLE ET D'AMÉLIORER LEUR RENDEMENT EN MATIÈRE D'INNOVATION**

- Une entreprise de vente en gros et de distribution basée en Colombie-Britannique a fait appel aux talents de Mitacs pour adapter ses activités à la suite de la COVID-19 et mettre au point une stratégie de vente en ligne, directement aux consommatrices et consommateurs.
- Un détaillant de meubles basé en Ontario a fait appel aux talents de Mitacs pour adapter sa stratégie de vente. L'objectif était d'exploiter davantage les canaux de vente en ligne, en concevant une salle d'exposition et une boutique en ligne pour stimuler ses ventes.
- Une entreprise de TIC basée à Terre-Neuve-et-Labrador a confié au stagiaire Mitacs la mission de transformer la façon dont elle génère des pistes de vente à l'aide de Google Analytics.

Nous avons également relevé de nombreux cas de PME canadiennes qui s'appuient sur les talents de Mitacs pour mener à bien des projets d'innovation sociale destinés à résoudre les problèmes de leurs communautés. Sur les 380 organisations qui ont répondu au sondage de fin de projet du programme SSE, 24 % ont indiqué que leur projet avait été conçu pour répondre à un problème de société. Parmi les exemples de ces projets, on peut citer :

- Une pharmacie de Terre-Neuve-et-Labrador qui a utilisé les talents de Mitacs pour améliorer l'accès aux produits pharmaceutiques et aux services de soins de santé dans sa communauté éloignée.
- Une entreprise de dispositifs médicaux basée en Colombie-Britannique a fait appel aux talents de Mitacs pour se procurer des dispositifs médicaux et des équipements de protection individuelle afin de prendre part aux efforts de la province en réponse à la COVID-19.

Les exemples ci-dessus montrent comment les PME et l'économie au Canada bénéficient d'un meilleur accès à des talents compétents de haute qualité. En facilitant l'accès aux talents indispensables pendant la pandémie, le programme SSE de Mitacs a permis de libérer le potentiel d'innovation des PME. Certaines entreprises ont réussi à adapter leurs activités, évitant ainsi des fermetures prolongées et un échec potentiel. De plus, grâce à leurs projets d'innovation, plusieurs organisations ont pu prendre part à des projets d'innovation sociale et créer des changements significatifs dans leurs communautés locales.

**EN FACILITANT L'ACCÈS AUX TALENTS INDISPENSABLES PENDANT LA PANDÉMIE, LE PROGRAMME SSE DE MITACS A PERMIS DE LIBÉRER LE POTENTIEL D'INNOVATION DES PME. CERTAINES ENTREPRISES ONT RÉUSSI À ADAPTER LEURS ACTIVITÉS, ÉVITANT AINSI DES FERMETURES PROLONGÉES ET UN ÉCHEC POTENTIEL. DE PLUS, GRÂCE À LEURS PROJETS D'INNOVATION, PLUSIEURS ORGANISATIONS ONT PU PRENDRE PART À DES PROJETS D'INNOVATION SOCIALE ET CRÉER DES CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS DANS LEURS COMMUNAUTÉS LOCALES.**

# 5. Discussion: Pourquoi le talent est-il la clé de la reprise des PME canadiennes?

---

Il est de plus en plus évident que le Canada doit stimuler l'innovation des PME et produire davantage d'entreprises à forte croissance et en expansion pour soutenir sa reprise économique. De telles entreprises stimulent de manière disproportionnée la croissance (qu'il s'agisse d'emplois locaux ou de productivité), et elles contribuent de manière significative au développement économique local et régional. Cependant, des recherches démontrent que ces entreprises sont peu nombreuses dans l'écosystème canadien de l'innovation<sup>19</sup>.

Comme nous l'avons fait valoir dans le présent rapport, de nombreux obstacles limitent la capacité des PME à innover, à améliorer leur compétitivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et à devenir des entreprises à forte croissance. De ces obstacles, l'accès aux talents est celui qui limite le plus les PME. Le talent est également l'ingrédient clé nécessaire pour libérer le potentiel des PME en matière d'innovation dans une économie postpandémique. En effet, il peut contribuer à stimuler l'innovation commerciale, à encourager les stratégies de diversification des produits et des marchés et à positionner les PME sur des trajectoires de croissance plus durables et plus robustes. Dans notre étude, nous avons présenté de nombreux exemples de la façon dont le talent peut aider à libérer le potentiel d'innovation des PME, par exemple :

- Le grossiste basé en Colombie-Britannique qui a fait appel aux talents de Mitacs pour transformer numériquement ses activités et faire évoluer sa stratégie vers un modèle de vente en ligne, directement aux consommatrices et consommateurs.
- Le fabricant de logiciels basé en Ontario ayant fait appel aux talents de Mitacs pour mieux connaître les préférences de sa clientèle et élaborer une stratégie de croissance postpandémique.
- La pharmacie de Terre-Neuve-et-Labrador qui a utilisé les talents de Mitacs pour améliorer l'accès aux produits pharmaceutiques et aux services de soins de santé dans sa communauté éloignée.

Heureusement, quand il s'agit de talents, le Canada est en position de force. Outre un grand nombre de diplômées et diplômés de niveau postsecondaire de haute qualité, il s'est doté d'un système d'immigration efficace, susceptible de contribuer à faire progresser l'innovation au sein des PME canadiennes. Par rapport à ses pairs de l'OCDE, le Canada est très performant relativement au développement des intrants nécessaires à l'innovation, tels que le capital humain et les connaissances fondées sur la R-D, grâce à ses établissements d'enseignement postsecondaire de classe mondiale<sup>20</sup>. Il

---

<sup>19</sup> ISDE (2017), [Comparaison de différentes mesures d'entreprises à forte croissance : Une étude de cas canadienne](#).

<sup>20</sup> Le Conference Board du Canada. 2021. [Innovation Report Card 2021](#).

dispose également d'une main-d'œuvre raisonnablement bien préparée aux futurs cycles d'automatisation et de numérisation.

À l'avenir, les gouvernements canadiens devront faire davantage pour tirer parti de leurs forces en mettant en relation des talents de niveau postsecondaire et des PME. Pour atteindre cet objectif, une approche fondée sur des moyens consiste à soutenir la création d'un plus grand nombre de stages d'AIT axés sur l'innovation dans

l'écosystème canadien de l'innovation. De telles occasions offrent à la population étudiante de niveau postsecondaire des possibilités de développement de compétences essentielles sur le terrain, en plus d'aider les PME à améliorer leur rendement en matière d'innovation. Les occasions d'AIT peuvent être utilisées pour attirer et retenir davantage de personnel hautement qualifié (PHQ) international possédant des compétences recherchées, notamment des compétences techniques et de gestion qui peuvent aider les PME canadiennes à étendre leurs activités et à être compétitives dans l'économie mondiale. De plus, comme nous l'avons précisé dans le présent rapport, les stagiaires en AIT peuvent aider les PME à libérer leur potentiel d'innovation et à améliorer leur capacité à contribuer à la reprise économique du Canada.

**LES GOUVERNEMENTS CANADIENS  
DEVRONT FAIRE DAVANTAGE POUR  
TIRER PARTI DE LEURS FORCES EN  
METTANT EN RELATION DES TALENTS**

## Annexe A: Analyse du paysage des études récentes portant sur les obstacles à l'innovation au Canada

Étude et organisation	Remarques
<a href="#">Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures — Diversity Institute (2020)</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examine les connaissances actuelles concernant les approches en matière de compétences au sein des PME canadiennes et les domaines dans lesquels la recherche doit être approfondie.</li> <li>Quarante pour cent des PME interrogées en 2019 considèrent les lacunes en matière de compétences comme un défi important sur le plan de la concurrence, soit 4 % de plus que l'année précédente.</li> <li>Les PME qui se heurtent à des pénuries de main-d'œuvre sont 43 % plus susceptibles de connaître une faible croissance, de demander à leur personnel de faire des heures supplémentaires et de subir des retards dans les services rendus.</li> </ul>
<a href="#">Innovation et stratégies d'entreprise : Pourquoi le Canada n'est pas à la hauteur — Le comité</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutient qu'il n'y a pas de cause unique au problème de l'innovation au Canada.</li> </ul>

<p><a href="#"><u>d'experts sur l'innovation dans les entreprises – CAC (2009)</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Note que les facteurs fondamentaux qui influencent le comportement des entreprises en matière d'innovation au Canada sont les suivants : i) les caractéristiques du secteur d'activité de l'entreprise; ii) l'état de la concurrence; iii) le climat pour les nouvelles entreprises; iv) les politiques publiques qui encouragent ou inhibent l'innovation; v) l'ambition de l'entreprise (c'est-à-dire l'esprit entrepreneurial et l'orientation vers la croissance).</li> </ul>
<p><a href="#"><u>Les PME et la croissance : défis et stratégies gagnantes – Banque de développement du Canada (2015)</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondage auprès de plus de 1 000 dirigeantes et dirigeants de PME à travers le pays pour mieux comprendre les obstacles à la croissance et déterminer les stratégies les plus prometteuses.</li> <li>Reconnaît une série d'obstacles qui limitent la croissance des PME, notamment le manque d'accès aux talents, le manque d'accès à de l'équipement de pointe, l'accès insuffisant à la formation et à l'amélioration des compétences, le manque de connaissance du marché, le manque de capacité financière et la nature de l'environnement concurrentiel.</li> </ul>
<p><a href="#"><u>Le commerce et les petites et moyennes entreprises – Gouvernement du Canada (2019)</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remarque que les PME sont aux prises avec de nombreux défis lorsqu'elles exportent et développent leurs activités.</li> <li>Les PME se heurtent particulièrement à la protection de la propriété intellectuelle, aux questions administratives et frontalières à l'intérieur et à l'extérieur du Canada, à la logistique, à la connaissance du marché, ainsi qu'au financement et à l'assurance.</li> </ul>
<p><a href="#"><u>Entreprises canadiennes en démarrage : Croissance et expansions de taille – Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Direction de la recherche et de l'analyse (2021)</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On a constaté que près de 75 % des entreprises qui ont pris de l'expansion l'ont fait dans les cinq ans suivant leur création, ce qui permet de penser que les entreprises sont plus susceptibles de se développer lorsqu'elles sont jeunes.</li> <li>On a également constaté que la déduction accordée aux petites entreprises (DPE) et le programme de recherche scientifique et de développement expérimental (RS-ED) du gouvernement fédéral étaient tous deux positivement corrélés avec la probabilité qu'une entreprise prenne de l'expansion ainsi qu'avec la croissance durable de l'emploi au niveau de l'entreprise.</li> </ul>
<p><a href="#"><u>Besoins d'affaires et solutions potentielles, mai 2018 – Banque de développement du Canada</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un sondage mené auprès des PME canadiennes a révélé que les obstacles financiers constituaient le défi concurrentiel le plus pressant, suivi de la disponibilité des contacts et des partenaires, et du personnel qualifié.</li> <li>Les questions du sondage pourraient être utilisées comme modèles pour notre document d'évaluation SSE 2.0.</li> </ul>

<p><a href="#"><u>Unlocking growth in small and medium-size enterprises – McKinsey &amp; Company (2020)</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude des PME dans les pays membres de l’OCDE; constate que les défis des PME diffèrent selon le type d’entreprise.</li> <li>• Les entreprises innovantes en phase de démarrage se heurtent souvent à des obstacles pour accéder à l’écosystème éducatif.</li> <li>• Les entreprises en démarrage établies ont de la difficulté à accéder à du financement et à des capacités de gestion.</li> <li>• Les entreprises de taille moyenne sont aux prises avec des obstacles en matière de conseil et de soutien tactique.</li> <li>• Les entreprises de taille moyenne en stagnation ou en difficulté peinent à obtenir un financement d’urgence.</li> <li>• Les microentreprises se heurtent à des obstacles à l’accès aux prêts officiels.</li> <li>• Les petites entreprises locales sont confrontées à des problèmes d’expansion et de croissance.</li> </ul>
<p><a href="#"><u>Caractéristiques des entreprises à forte croissance au Canada – Innovation, Sciences et Développement économique Canada</u></a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les entreprises qui investissent dans la recherche et développement et qui se dotent de machines et d’équipements aujourd’hui augmentent leur probabilité de devenir des entreprises à forte croissance dans le futur.</li> </ul>