



Les métiers spécialisés et l'entrepreneuriat : le besoin de compétences professionnelles



Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiennes et des Canadiens de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et le Conference Board of Canada, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Financement

Le Centre des Compétences futures — Future Skills Centre est financé par le Programme « Compétences futures » du gouvernement du Canada.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Auteurs

Wendy Cukier

Fondatrice et directrice
académique

Diversity Institute

Professeure, entrepreneuriat et
innovation

Université Métropolitaine de Toronto

Betina Borova

Associée de recherche principale

Diversity Institute

Joy Wang

Assistant de recherche

Diversity Institute

Mingxin (Shayla) Wang

Assistant de recherche

Diversity Institute

Date de publication

Octobre 2025

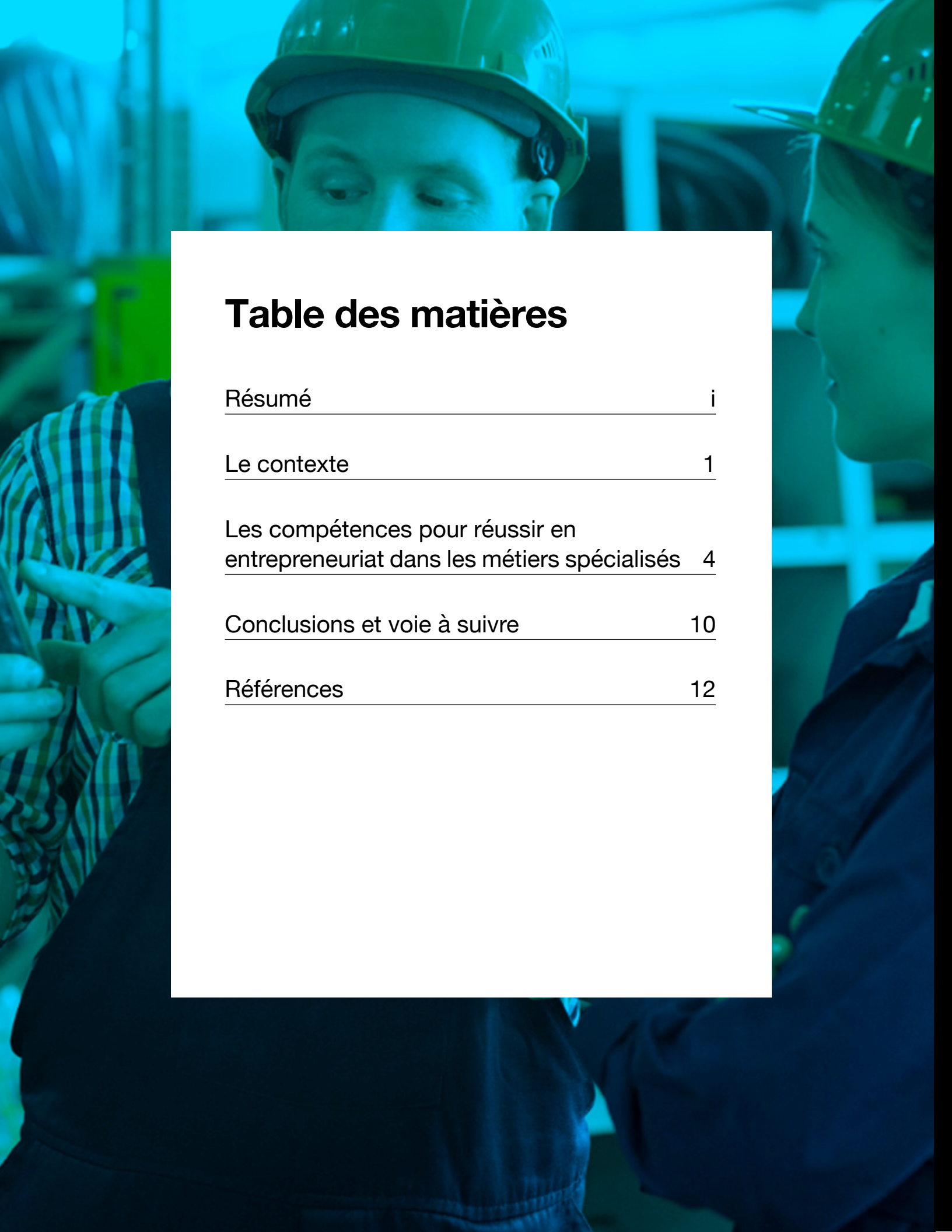


Table des matières

Résumé	i
Le contexte	1
Les compétences pour réussir en entrepreneuriat dans les métiers spécialisés	4
Conclusions et voie à suivre	10
Références	12



Résumé

Les gens de métier sont essentiels à l'économie canadienne. Les gens de métier assurent le fonctionnement des lieux de travail et des ménages. Ils construisent, entretiennent et modernisent les infrastructures qui soutiennent la vie quotidienne. Leur travail ne fait que prendre de l'importance, particulièrement alors que le Canada cherche à répondre aux besoins en matière de logement et à faire progresser les solutions énergétiques durables.

En se basant sur les travailleuses et travailleurs indépendants comme substitut à l'entrepreneuriat, en raison des limites des données, ce rapport avait pour but d'explorer deux questions :

- 1 dans quelle mesure l'entrepreneuriat devrait-il être reconnu comme une dimension critique des métiers spécialisés, et
- 2 quelles sont les compétences les plus essentielles que les propriétaires d'entreprises du secteur des métiers spécialisés doivent avoir pour réussir ?

Le contexte

Les métiers spécialisés occupent de nombreuses industries, y compris la fabrication, la construction, le transport, les industries de l'information et de la culture, les services d'hébergement et de restauration et d'autres secteurs de services, qui, ensemble, représentent près de 29 % du PIB du Canada. Plus de 300 métiers désignés sont officiellement reconnus au Canada, dont 54 portent le Sceau rouge interprovincial, qui permet aux travailleuses et travailleurs qualifiés de traverser librement les frontières provinciales et territoriales sans certification supplémentaire. Les gens de métier sont également plus susceptibles de travailler de manière autonome. En 2021, 17 % des travailleuses et travailleurs du Sceau rouge et 20,3 % de ceux des métiers généraux travaillaient de manière indépendante, comparativement à 14,1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada.

Les compétences pour réussir en entrepreneuriat dans les métiers spécialisés

Le succès de l'entrepreneuriat dans les métiers spécialisés dépend d'une combinaison de compétences. Les domaines mis en évidence ci-dessous sont essentiels, mais ils ne sont pas exhaustifs. Il faudra des recherches supplémentaires pour approfondir la compréhension et élargir cet ensemble de compétences :

- **Loi et réglementation** — Au Canada, les métiers spécialisés sont régis par des règlements établis aux niveaux national et provincial ou territorial, ainsi que par des organismes de normalisation. À l'échelle nationale, les travailleurs du Sceau rouge doivent savoir naviguer dans le processus de certification pour s'assurer qu'ils peuvent exercer dans toutes les provinces ou territoires. Les métiers généraux relèvent des cadres législatifs et des organismes de réglementation provinciaux ou territoriaux, qui supervisent la certification des métiers, les programmes d'apprentissage, les ratios, les examens et les appels, la portée des travaux et la conformité aux règlements. Les connaissances juridiques essentielles pour les gens de métier qui dirigent leur propre entreprise comprennent l'assurance des entrepreneurs, les lois sur la propriété intellectuelle et les processus d'enregistrement et d'incorporation des entreprises.
- **Gestion financière** — La comptabilité est un aspect important de la gestion financière, car elle fournit des informations

sur les flux de trésorerie, la rentabilité et la santé financière globale. Cependant, plusieurs travailleuses et travailleurs indépendants et propriétaires de petites entreprises ne peuvent pas se permettre d'embaucher des comptables professionnels, ce qui fait que certains gèrent leur propre comptabilité malgré leur manque d'expertise. Bien que les outils numériques puissent réduire une partie du fardeau, la littératie financière demeure essentielle pour interpréter les données et s'assurer que les projets génèrent des profits durables.



En 2021, 17 % des travailleuses et travailleurs du Sceau rouge et 20,3 % de ceux des métiers généraux travaillaient de manière indépendante, comparativement à 14,1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada.

- **Gestion et coordination de projet** — Des compétences en gestion de projet et en coordination sont indispensables dans la construction et les métiers connexes qui traitent de projets complexes et urgents. Dans l'environnement actuel, il est de plus en plus difficile de réussir à planifier et à coordonner en raison des pénuries persistantes de main-d'œuvre qui pèsent sur les délais et les ressources. Les gens



de métier doivent donc être aptes à gérer les risques pour répondre aux retards et s'adapter aux circonstances imprévues sur le chantier.

- **Marketing et promotion** — Les compétences en marketing, en particulier au moyen des canaux numériques, sont essentielles pour le succès des travailleuses et travailleurs indépendants. Cependant, gérer l'image de marque et la publicité peut être difficile pour beaucoup, car ces gens comptent souvent sur leurs propres capacités pour promouvoir les services, attirer la clientèle et renforcer la réputation de la marque. Pour relever ces défis, les entreprises peuvent tirer parti des médias sociaux et du marketing axé sur les données pour comprendre les préférences des clientèles et s'adapter à l'évolution des demandes de la commercialisation.
- **Gestion des ressources humaines** — Les travailleuses et travailleurs

indépendants ont besoin de compétences en gestion des ressources humaines, car ils embauchent souvent des apprentis, des sous-traitants et du personnel saisonnier. Par conséquent, ils doivent avoir la capacité de recruter et de retenir efficacement du personnel qualifié et d'assurer le respect des normes de santé et de sécurité. Perfectionner ces compétences contribue à assurer la qualité des projets, améliorer la satisfaction du client et bâtir une solide réputation.

- **Innovation et compétences numériques** — Les compétences numériques deviennent de plus en plus fondamentales au sein de la main-d'œuvre, en particulier dans les métiers où la numérisation et l'automatisation modifient les tâches effectuées par les gens de métiers. Les opérations commerciales sont également de plus en plus automatisées. Par exemple, l'intelligence artificielle peut améliorer les outils de marketing numérique, automatiser les tâches financières, prévoir les tendances et soutenir la gestion des ressources humaines. Malgré l'efficacité des technologies numériques, plusieurs gens de métiers ont du mal à s'adapter rapidement, car la numérisation et l'automatisation évoluent plus rapidement que les programmes de formation et d'études.

En conclusion et les étapes à franchir

Ce document identifie les compétences entrepreneuriales essentielles pour les travailleuses et travailleurs indépendants. Cependant, pour fournir une base de

données probantes solide pour l'élaboration de programmes, il faudra une collecte de données plus détaillée sur la représentation, les données démographiques et les caractéristiques des entreprises dans les PME du secteur des métiers. Ces données sont importantes pour s'assurer que la programmation et le soutien conduisent directement à des résultats tangibles et mesurables. La conception du programme doit également s'appuyer sur des cadres de compétences entrepreneuriales, comme le Cadre de compétences en entrepreneuriat inclusif (CCEI), qui tient compte de la variété

de défis auxquels sont confrontés les propriétaires d'entreprise. Il s'agit notamment des compétences et des défis liés au stade de développement de l'entreprise, à la dynamique sectorielle et à l'identité des propriétaires d'entreprise. Dans l'ensemble, il faut accorder une plus grande attention aux travailleuses et travailleurs indépendants au Canada, d'autant plus que plusieurs sont confrontés à des pénuries de main-d'œuvre et à des lacunes en matière de gestion, de stratégie et d'innovation, lesquelles sont pourtant primordiales pour créer des entreprises durables.

Le contexte

L'économie canadienne dépend fortement des métiers spécialisés. Les gens de métier construisent et entretiennent les infrastructures dont la population canadienne dépend chaque jour, et leur rôle devient de plus en plus important à mesure que les gouvernements et les communautés s'efforcent de répondre aux besoins en matière de logement, de moderniser les infrastructures et de faire progresser les solutions énergétiques durables. Leur importance est également évidente dans la dépendance quotidienne des individus et des entreprises à l'égard de leurs compétences, que ce soit pour réparer des équipements, achever des rénovations ou soutenir le bon fonctionnement des lieux de travail et des ménages.

Plusieurs gens de métiers exercent leurs activités en tant que propriétaires d'entreprise indépendants, ce qui fait de l'entrepreneuriat une partie centrale de leur travail. Pour développer leurs entreprises, les gens de métiers doivent avoir non seulement une certification de métier ou une capacité pratique, mais ils doivent également s'appuyer sur un ensemble plus vaste de compétences entrepreneuriales qui les

aident à gérer leurs activités et à s'adapter aux demandes changeantes. Cet article explore les compétences clés qui permettent aux propriétaires d'entreprises du secteur des métiers d'exploiter des entreprises prospères, de l'établissement de relations avec la clientèle et de la gestion du personnel à la gestion des finances, à la coordination des projets et à l'adoption de nouvelles technologies.



Dans un marché de plus en plus concurrentiel et axé sur le numérique, les travailleuses et travailleurs indépendants doivent être en mesure de promouvoir efficacement leurs services, d'attirer et de retenir les talents, de gérer les systèmes opérationnels et financiers et de répondre aux tendances changeantes du secteur, tout comme les autres chefs et cheffes d'entreprise.

Les activités des métiers spécialisés couvrent de nombreuses industries. En 2021, les secteurs où les métiers sont concentrés, y compris la fabrication, la construction, les transports, les industries de l'information et de la culture, les services d'hébergement et de restauration et d'autres secteurs de services, représentaient ensemble près de 29 % du PIB du Canada.^{1, 2}

Le système des métiers spécialisés couvre un large éventail de professions. Plus de 300

métiers désignés sont officiellement reconnus au Canada, dont 54 portent le Sceau rouge interprovincial qui permet aux travailleuses et travailleurs qualifiés de se déplacer librement à travers les frontières provinciales et territoriales sans certification supplémentaire.^{3, 4} Le tableau 1 présente les principales industries où les métiers spécialisés sont concentrés, ainsi que les professions courantes dans ces domaines.

Tableau 1
Principales industries employant des métiers spécialisés, contribution au PIB et professions courantes, 2021^{5, 6}

Industrie	Contribution au PIB		Métiers spécialisés par secteur
	\$ CA (1 000 000)	% du PIB canadien	Exemples de professions courantes
Construction	183 263	8	Électriciens, charpentiers, plombiers, monteurs de conduites de vapeur et tuyauteurs, soudeurs, opérateurs d'équipement lourd, grutiers, peintres et autres
Fabrication	234 678	10	Fabricants d'outils et de matrices, mécaniciens industriels (mécaniciens-monteurs), fabricants d'articles en métal et autres
Transport et entreposage	103 007	4	Techniciens d'entretien automobile, techniciens d'équipement lourd, techniciens de motocyclette et autres
Industries de l'information et de la culture	73 570	3	Techniciens et machinistes en instrumentation et contrôle
Services d'hébergement et de restauration	36 783	2	Cuisiniers, boulangers et autres
Autres services	43 327	2	Coiffeurs, horticulteurs, paysagistes et autres



Le travail indépendant est une caractéristique déterminante des métiers spécialisés. En 2021, le taux global de travail indépendant au Canada était de 14,1 %⁷ alors que près de 17 % des travailleuses et travailleurs du Sceau rouge étaient des travailleurs indépendants.⁸ La part est encore plus élevée dans les professions du commerce général, où 20,3 % étaient des travailleuses et travailleurs indépendants en 2021.⁹ Travailler de manière indépendante dans les métiers spécialisés exige de naviguer dans un ensemble complexe d'exigences qui vont au-delà des compétences techniques du milieu de travail. Dans un marché de plus en plus concurrentiel et axé sur le numérique, les travailleuses et travailleurs indépendants doivent être en mesure de promouvoir efficacement leurs services, d'attirer et de retenir les talents, de gérer les systèmes opérationnels et financiers et de répondre aux tendances changeantes du secteur, tout comme les autres chefs et cheffes d'entreprise.



Les compétences pour réussir en entrepreneuriat dans les métiers spécialisés

Pour les gens de métiers, comme pour les autres entrepreneurs et entrepreneures, il est essentiel d'avoir certaines compétences. Celles-ci incluent une solide connaissance des lois et réglementations, ainsi que la capacité de les appliquer. Il est également crucial de savoir gérer les finances, planifier et superviser des projets, promouvoir et commercialiser ses services, gérer son personnel et saisir les opportunités offertes par les nouvelles technologies. Ces compétences soutiennent non seulement la viabilité continue de ces entreprises, mais les positionnent également pour la croissance.

Les lois et les règlements

Dans le cadre de leur formation, la plupart des gens de métier doivent démontrer une connaissance des normes, des lois et des règlements spécifiques à leurs métiers. Au Canada, les métiers spécialisés sont régis par un ensemble de règlements nationaux, provinciaux ou territoriaux et d'organismes de normalisation. À l'échelle nationale, le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge offre des certifications du Sceau rouge, bien que la certification professionnelle

et l'apprentissage soient gérés par les provinces et les territoires.¹⁰ Comprendre le processus de certification du Sceau rouge est important pour les gens de métier qualifiés afin de s'assurer qu'ils peuvent exercer dans n'importe quelle province ou territoire.

Chaque province et territoire a ses propres cadres législatifs et organismes de réglementation pour superviser la certification des métiers, les programmes d'apprentissage, les ratios, les examens et les appels, la portée des travaux et la conformité aux règlements. Les gens de métier sont responsables de comprendre les normes et les règlements énoncés dans les cadres législatifs de leur province ou territoire. Par exemple, *la Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, a établi Métiers spécialisés Ontario en tant qu'organisme de la Couronne chargé de superviser les programmes de certification et d'apprentissage des métiers en Ontario.¹¹ De même, les métiers spécialisés en Colombie-Britannique sont supervisés par SkilledTrades BC, qui a été créé en vertu de la *Skilled Trades BC Act* (sanctionnée le 10 mars 2022).¹² Bien que ces cadres législatifs rationalisent

les métiers spécialisés dans les provinces, ils ont été élaborés au cours des dernières années, ce qui signifie que les gens de métier sont toujours en période d'adaptation par rapport à ces lignes directrices provinciales en évolution. Par exemple, l'utilisation par *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés* du terme « champ de pratique » pour décrire les activités professionnelles a créé une confusion dans les interprétations que font les gens de métier de leurs juridictions de travail.¹³

En outre, les gens de métiers doivent bien connaître le type d'assurances dont ils ont besoin à titre de maître d'œuvre, ce qui implique généralement une assurance responsabilité civile générale commerciale et des couvertures pour les biens, l'équipement, les outils et l'assurance revenu d'entreprise.¹⁴ Les lois sur la propriété intellectuelle, y compris les brevets, les marques de commerce et les droits d'auteur, peuvent également s'appliquer à leur travail et peuvent protéger la marque d'une entreprise, servir de garantie pour obtenir un financement futur et être monétisées par divers moyens, y compris les contrats de licence et le franchisage.^{15, 16} En outre, savoir comment enregistrer ou incorporer légalement une entreprise est essentiel pour gérer la responsabilité, respecter les obligations fiscales et augmenter la capacité à obtenir du financement.¹⁷

La gestion financière

La gestion financière est une compétence essentielle pour les propriétaires d'entreprise indépendants, et la comptabilité est une des composantes les plus indispensables de cet ensemble plus vaste de compétences. La comptabilité fournit la structure pour



organiser et enregistrer les transactions, gérer les factures, les comptes clients, la paie, les paiements des sous-traitants et générer des rapports financiers.¹⁸ Au-delà de la tenue des registres, la comptabilité fournit des données sur les flux de trésorerie, la rentabilité et la santé financière globale, des aspects importants pour une prise de décision éclairée.

Alors que de nombreux propriétaires d'entreprise reconnaissent l'importance de la comptabilité, les contraintes budgétaires et les problèmes d'abordabilité les empêchent souvent d'embaucher des comptables professionnels.¹⁹ En conséquence, beaucoup tentent de gérer la comptabilité par leurs propres moyens, même sans avoir l'expertise requise. Cela peut exposer les entreprises à des risques en regard de la conformité, en particulier en ce qui concerne les réglementations fiscales, et peut compromettre leur capacité à évaluer la performance financière.

Les outils numériques et l'intelligence artificielle offrent de nouvelles opportunités pour automatiser certains aspects de la comptabilité et de la gestion de la paie, contribuant ainsi à alléger les charges administratives et à réduire les erreurs.²⁰ Cependant, ces technologies ne remplacent pas la littératie financière. La formation est nécessaire. Les propriétaires de petites entreprises ont besoin de formation non seulement pour utiliser efficacement ces outils, mais aussi pour interpréter les données qu'ils produisent. Sans la capacité d'analyser les flux de trésorerie, d'évaluer les coûts ou de comprendre les rapports financiers, les propriétaires d'entreprises risquent de traiter les outils numériques comme une solution rapide plutôt que comme une ressource pour une prise de décision judicieuse.



Les propriétaires d'entreprises du secteur des métiers doivent être hautement qualifiés en gestion de projet et en coordination pour livrer le travail efficacement et répondre aux attentes de la clientèle.

Les capacités de gestion financière comprennent également l'analyse des prix et de la rentabilité, ce qui est primordial pour fixer des prix compétitifs qui attirent la clientèle et maximisent les marges bénéficiaires.²¹ L'établissement des coûts des projets repose souvent sur l'expérience, et

les travailleuses et travailleurs indépendants doivent définir leurs prix en tenant compte non seulement du temps passé à fournir des services, mais aussi de l'investissement total de temps dans l'entreprise. L'établissement des coûts suppose également une planification de contingence efficace. Alors que plusieurs gens de métiers oeuvrant en travail indépendant font des offres basses pour obtenir un contrat, les résultats peuvent être une perte d'argent lors d'un projet.²²

Ces défis sont particulièrement évidents dans la construction et d'autres industries basées sur des projets. Les problèmes courants comprennent l'allocation et le suivi précis des coûts aux projets, le calcul de la masse salariale pour une main-d'œuvre diversifiée qui comprend du personnel à temps plein, à temps partiel et des sous-traitants, la gestion des flux de trésorerie et le respect des lois et réglementations fiscales complexes.^{23, 24} Dans de tels contextes, une comptabilité solide combinée à des compétences plus vastes en gestion financière est indispensable pour assurer la conformité et la rentabilité.

La gestion et la coordination de projets

Les propriétaires d'entreprises du secteur des métiers doivent être hautement qualifiés en gestion de projet et en coordination pour livrer le travail efficacement et répondre aux attentes de la clientèle. Cela implique de suivre plusieurs projets à la fois, d'allouer efficacement les ressources, de planifier les tâches et d'ajuster les plans lorsque les conditions changent. Une coordination solide suppose également de gérer la portée, d'équilibrer les priorités concurrentes et de s'assurer que les équipes, les sous-traitants

et les fournisseurs demeurent conformes tout au long du projet. Ces compétences sont importantes dans la construction et les métiers connexes, où les projets sont complexes, urgents et impliquent souvent de nombreuses pièces mobiles.

Pourtant, il est de plus en plus difficile de réussir à planifier et à coordonner dans l'environnement actuel. Les pénuries persistantes de main-d'œuvre rendent plus difficile l'affectation des bonnes personnes aux bonnes tâches, tandis que la forte demande dans la construction exerce une pression supplémentaire sur les délais et les ressources.²⁵ La gestion des risques est donc un élément essentiel de la coordination, ce qui requiert de l'adaptabilité et de la flexibilité pour répondre aux retards, aux demandes changeantes de la clientèle ou aux défis imprévus sur le chantier. Ces pressions sont aggravées par la complexité croissante des exigences réglementaires. Un récent sondage mené par Canadian Manufacturers and Exporters (au Québec, Manufacturiers & exportateurs du Québec) a révélé que de nombreux fabricants ont du mal à s'adapter au volume de nouvelles réglementations, les petites entreprises supportant le plus grand fardeau en raison de ressources limitées en matière de conformité.²⁶ Cela souligne l'importance de solides compétences en planification et en coordination pour gérer les risques, répondre aux attentes de la clientèle et demeurer compétitif dans un environnement d'affaires exigeant.

Le marketing et la promotion

Contrairement aux grandes entreprises dotées d'équipes de marketing dédiées, les chefs et

cheffes d'entreprises du secteur des métiers comptent souvent sur leurs propres moyens pour faire connaître leurs services, attirer la clientèle et se bâtir une réputation. Cela rend les compétences en marketing, en particulier par les canaux numériques, fondamentales pour réussir. Pourtant, plusieurs, en particulier dans le secteur de la construction, continuent de se débattre avec l'image de marque et la publicité. Les défis courants comprennent l'absence d'une image de marque claire, des messages non adaptés aux publics cibles, une forte dépendance au bouche-à-oreille et une présence numérique limitée.²⁷



Bien que les progrès technologiques apportent de nombreux avantages, les employeurs et les entreprises du secteur des métiers spécialisés ont du mal à s'adapter rapidement.

Lorsqu'ils sont utilisés efficacement, le marketing et la promotion peuvent accroître la visibilité de la marque, étendre sa portée et soutenir la croissance de l'entreprise.²⁸ Les médias sociaux, par exemple, permettent aux entreprises de faire connaître leur travail de haute qualité. Ces stratégies ne servent pas seulement à attirer la clientèle, mais elles contribuent aussi à recruter de jeunes talents.²⁹ Le marketing axé sur les données est également de plus en plus important. La



capacité à tirer parti des analyses permet aux gens de métiers de comprendre les préférences de la clientèle, d'adapter les offres de services et de définir des stratégies de tarification qui équilibrent compétitivité et rentabilité.³⁰ Sans ces données, ils risquent de manquer des occasions de s'adapter à l'évolution des demandes du marché.

La gestion des ressources humaines

Même lorsqu'ils travaillent de manière indépendante, plusieurs gens de métiers qualifiés embauchent des apprentis, des sous-traitants ou du personnel saisonnier pour mener à bien leurs projets. La capacité à recruter efficacement, retenir le personnel qualifié et assurer le respect des normes de santé et de sécurité affectera la qualité du projet, la satisfaction de la clientèle et la réputation. Les compétences en gestion des ressources humaines ne feront que gagner en importance pour les personnes intéressées par l'expansion de leurs activités. Pour demeurer compétitives, les entreprises indépendantes doivent être en mesure

de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies de développement de la main-d'œuvre qui correspondent à leurs objectifs d'affaires, tout en surveillant et en ajustant ces efforts au fil du temps.³¹

Pour assurer une gestion efficace des ressources humaines, il faut renforcer les connaissances et les compétences à toutes les étapes du cycle d'emploi. Lors du recrutement, cela inclut la capacité d'attirer des employés et employés potentiels grâce à des offres d'emploi bien conçues, à des ressources en ligne, comme des sites d'emploi et des médias sociaux, et en tirant parti des réseaux professionnels et des références.^{32, 33} Pour la rétention, la formation professionnelle est couramment déployée pour améliorer la performance, la compétitivité et la rétention du personnel.³⁴ Cependant, les entreprises doivent être en mesure d'évaluer avec précision les besoins de formation, d'allouer des ressources et d'offrir des activités de formation ou d'en faciliter l'accès.³⁵ Cela s'étend à la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité au travail, qui est particulièrement critique dans les secteurs à haut risque, comme la construction et l'exploitation minière.³⁶ Au-delà de la conformité, il est important d'avoir la capacité de concevoir des protocoles de sécurité et de mener des évaluations des risques qui réduisent les dangers et protègent les travailleuses et travailleurs.³⁷ En intégrant ces pratiques dans leur fonctionnement, les gens de métier relèvent non seulement les défis immédiats en matière de personnel, mais créent des milieux de travail plus durables et résilients capables de s'adapter à l'évolution des demandes du marché du travail.

L'innovation et les compétences numériques

La numérisation et l'automatisation modifient rapidement les tâches effectuées par les gens de métiers,³⁸ ce qui rend l'innovation et les compétences numériques essentielles à la réussite. De nombreuses activités, autrefois manuelles, sont désormais prises en charge ou remplacées par des outils numériques avancés, des logiciels et des équipements automatisés. Par exemple, dans le secteur de la construction de l'Ontario, les technologies numériques (par exemple, la modélisation de l'information du bâtiment, la réalité étendue et la réalité virtuelle), les dispositifs de sécurité et de durabilité (par exemple, les capteurs de site et les systèmes de surveillance en temps réel), l'automatisation et la robotique (par exemple, la construction par impression 3D, les systèmes de manutention automatisés) sont de plus en plus répandus, contribuant à des processus de construction plus efficaces en rationalisant les activités.³⁹ Dans un récent sondage de KPMG, 90 % des leaders de la construction au Canada ont indiqué que les technologies nouvelles et avancées, comme l'IA, l'analyse, la modélisation de l'information du bâtiment et les jumeaux numériques pourraient augmenter la productivité et l'efficacité.⁴⁰ Compte tenu de l'importance croissante de ces technologies dans les métiers et la reconnaissance accrue de leur valeur par les leaders de l'industrie, les gens de métiers doivent suivre le rythme de ces changements pour demeurer compétitifs dans l'industrie.

Bien que les progrès technologiques apportent de nombreux avantages, les

employeurs et les entreprises du secteur des métiers spécialisés ont du mal à s'adapter rapidement. La numérisation et l'automatisation dépassent la capacité des normes de formation et des programmes d'études. Pour combler cette lacune, il faut des programmes de formation ciblés pour améliorer les compétences des gens de métiers; cependant, ces programmes ont souvent du mal à évoluer assez rapidement pour suivre les progrès technologiques.⁴¹ Les entreprises estiment que les changements technologiques augmentent les exigences en matière de compétences pour les métiers spécialisés tout en reconnaissant les coûts associés à ces changements, y compris la mise à niveau des équipements et des systèmes, ainsi que le besoin de recyclage.⁴²

Les entreprises pourraient renforcer davantage leur compétitivité en adoptant des stratégies de transformation numérique, qui peuvent remodeler les modèles de fonctionnement, les processus, les produits, ainsi que les expériences du personnel et de la clientèle.^{43, 44} Les exemples courants incluent les technologies Web traditionnelles, les services basés sur le nuage, les technologies Internet mobiles, les mégadonnées, l'Internet des objets et la réflexion conceptuelle.⁴⁵ L'intelligence artificielle (IA) peut jouer un rôle vital : elle peut améliorer les outils de marketing numérique,^{46, 47} automatiser les tâches financières,⁴⁸ prévoir les tendances,⁴⁹ et soutenir la gestion des ressources humaines en rationalisant le recrutement, en orientant les stratégies d'embauche et de rétention et en soutenant la gestion de la performance.⁵⁰



Conclusions et voie à suivre

Le document s'est concentré sur le travail indépendant en raison des contraintes de données. Les petites et moyennes entreprises (PME) du secteur des métiers sont difficiles à identifier, car les classifications au niveau de l'industrie ne saisissent pas la diversité de l'activité des métiers entre et au sein des industries. En conséquence, les données sur la représentation, la démographie et les caractéristiques d'affaires des PME du secteur des métiers sont limitées. Nous savons, grâce à des exemples concrets, que de nombreux professionnels sont également propriétaires de PME. Les compétences abordées dans ce texte sont d'une importance tout aussi grande, voire plus grande, pour ces chefs d'entreprise. Il faudra une collecte de données plus détaillée pour combler cette lacune et fournir une base de données plus solide pour l'élaboration de programmes.

En se concentrant sur des compétences bien définies qui reflètent le contexte d'un propriétaire d'entreprise, les programmes peuvent concevoir des soutiens et des formations qui correspondent plus directement à des résultats tangibles et mesurables. Bien que les cadres existants offrent des renseignements utiles, plusieurs ont une portée limitée. Certains

mettent l'accent sur les compétences requises à différents moments du parcours entrepreneurial^{51, 52, 53, 54} tandis que d'autres se concentrent uniquement sur des secteurs spécifiques (par exemple, l'industrie alimentaire,⁵⁵ l'entrepreneuriat durable,⁵⁶ le secteur financier,⁵⁷ la technologie,⁵⁸ les institutions,⁵⁹ etc.) Il y a également des modèles développés pour des groupes particuliers, notamment les femmes,^{60, 61} les jeunes⁶², ou la direction des PME.⁶³ Cependant, souvent, ces approches ne parviennent pas à saisir la variété des défis auxquels les propriétaires d'entreprises sont confrontés, lesquels sont façonnés par une combinaison du stade de développement de l'entreprise, de la dynamique sectorielle et de l'identité personnelle.

Le Cadre de compétences pour l'entrepreneuriat inclusif (CCEI) a été conçu pour combler ces lacunes. Il est fondé sur des recherches approfondies sur l'entrepreneuriat, s'appuie sur des études sur l'intention entrepreneuriale, la cognition, le développement des compétences et les systèmes qui soutiennent la croissance des entreprises.^{64, 65, 66, 67, 68, 69} Le cadre définit les compétences clés requises à travers cinq étapes du développement des entreprises :

idéation, validation, lancement, croissance et durabilité. En outre, il tient compte des compétences sectorielles pertinentes dans des domaines, comme la fabrication, la construction, les soins de santé, les finances, la vente au détail, les services et la technologie. Une caractéristique centrale du CCEI est sa reconnaissance des besoins distincts des groupes méritant l'équité, avec des compétences adaptées aux femmes, aux propriétaires d'entreprises noirs et autres groupes racisés, aux peuples autochtones, aux immigrantes et immigrants, aux communautés 2ELGBTQI+ et aux personnes handicapées.

Il est important de reconnaître que le CCEI s'applique également à l'entrepreneuriat du secteur des métiers, où les propriétaires d'entreprise sont confrontés aux mêmes obstacles que ceux d'autres domaines. Trop souvent, cependant, l'entrepreneuriat est analysé via le prisme de la technologie, ce qui risque de cataloguer les gens de métier comme des individus qu'on peut seulement soutenir par une formation technique. Cette vision étroite est préoccupante, étant donné le rôle central des métiers spécialisés pour la résilience et la croissance économiques du Canada. Reconnaître la dimension entrepreneuriale des métiers est particulièrement pertinent dans le contexte de la pénurie croissante de compétences au Canada. On s'attend à ce que le secteur perde environ 700 000 personnes qui prendront leur retraite d'ici 2028, mais trop peu de jeunes entrent dans les métiers pour combler cet écart.⁷⁰ Bien que les gouvernements aient réagi par des initiatives visant à élargir le bassin de talents, notamment en accordant



une plus grande priorité aux gens de métiers qualifiés dans les voies de l'immigration, ces efforts répondent seulement à un aspect du défi.⁷¹

L'attention doit également être dirigée vers les personnes qui sont déjà sur le terrain, en particulier celles qui œuvrent en travail indépendant et qui représentent une part importante de la main-d'œuvre. Bien qu'elles soient compétentes sur le plan technique, beaucoup n'ont pas les compétences complémentaires en matière de gestion, de stratégie et d'innovation qui sont essentielles pour créer des entreprises durables. Pour avoir un impact durable, il faut donc investir dans le soutien d'initiatives plus vastes qui se concentrent sur le renforcement des capacités entrepreneuriales, dont les travailleuses et travailleurs indépendants et les propriétaires de petites entreprises ont besoin.



Références

1. Statistique Canada. (2024). *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries (x 1 000 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610040101&request_locale=fr
2. Emploi et Développement social Canada (2024). *Trouve ton métier spécialisé. Bâts ton avenir*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/metiers-specialises.html>
3. Emploi et Développement social Canada (2024). *Trouve ton métier spécialisé. Bâts ton avenir*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/metiers-specialises.html>
4. Programme Sceau rouge. (2025). *Métiers Sceau rouge*. <https://red-seal.ca/fra/trades/trades-list.shtml>
5. Statistique Canada. (2024). *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries (x 1 000 000)*. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610040101&request_locale=fr
6. Emploi et Développement social Canada (2024). *Trouve ton métier spécialisé. Bâts ton avenir*. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/metiers-specialises.html>
7. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=9810059301>
8. Forum canadien sur l'apprentissage (2023). *Données démographiques de la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada: renseignements tirés du recensement de 2021*. https://caf-fca.org/fr/research_reports/donnees-demographiques-de-la-main-doeuvre-des-metiers-specialises-au-canada-renseignements-tires-recensement-de-2021/
9. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=9810059301&request_locale=fr
10. Programme Sceau rouge (n.d.). *Programme du Sceau rouge*. <https://red-seal.ca/fra/about/program.shtml>
11. Métiers spécialisés Ontario. (s. d.). *Lois, règlements et politiques*. <https://www.skilledtradesontario.ca/fr/centre-de-ressources/ressources/lois-reglements-et-politiques/>
12. SkilledTrades BC. (s.d.). *Legislation, Bylaws, Policies & Factsheets*. <https://skilledtradesbc.ca/policies-and-bylaws>
13. Council of Ontario Construction Associations. (2021). *The Future for Skilled Trades in Ontario; Prescription, Classification and Complementary Training*. <https://coca.on.ca/wp-content/uploads/COCA-Phase-2-Submission-to-Sherrard-Panel.pdf>
14. Acumen Insurance Group. (s.d.). *Affordable Contractor Insurance - Ontario*. <https://acumeninsurance.com/ontario/contractors-insurance/>
15. Bune Law. (2022, March 26). *What Employers and Employees Should Know about Workplace Intellectual Property*. <https://bunelaw.com/understanding-the-basics-of-intellectual-property-rights-in-ontario-employment-law/>
16. Service des délégués commerciaux (s. d.). *Les avantages des droits de propriété*

intellectuelle. <https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/fr/infos-marche-industrie/recherche-pays-region/pays/canada-inde-exportation/avantages-droits-proprie-intellectuelle.html>

17. Banque de développement du Canada. (s. d.). *Les avantages de s'incorporer*. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/demarrer-acheter-entreprise/demarrer-entreprise/constitution-entreprise-societe-principaux-avantages>
18. Tran, J. (13 mars 2025). *What Exactly Does a Bookkeeper Do? A Guide for Skilled Trades*. <https://www.j2group.org/post/what-exactly-does-a-bookkeeper-do-a-guide-for-skilled-trades>
19. PricewaterhouseCoopers. (2024). *The Socio-Economic Impact of Bookkeeping Professionals in Canada*. k https://cpbcan.ca/images/research/The-Socio-economic-Impact-of-Bookkeeping-Professionals-in-Canada_Final.pdf
20. Azman, N. A., Mohamed, A., et Jamil, A. M. (2021). Artificial intelligence in automated bookkeeping: a value-added function for small and medium enterprises. *JOIV: International Journal on Informatics Visualization*, 5(3), 224-230.
21. Meehan, J., Goodin, C., Montan, L., et Simonetto, M. (2011). *Pricing and Profitability Management: A Practical Guide for Business Leaders*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119199564>
22. Peper, S. (Mars 2022). *The High Cost of Low Bids: When Contractors Compete on Price, Everyone Loses*. Levelset. <https://www.levelset.com/blog/high-cost-low-bids/>
23. Lockie, R. (16 décembre 2024). *Top 5 Accounting Challenges Faced by Construction Companies*. Coté & Associates Professional Corporation. <https://www.capros.ca/blog/top-5-accounting-challenges-faced-by-construction-companies>
24. BBS Accounting. (3 mars 2025). *Managing Finances in the Canadian Construction Industry*. <https://bbsaccounting.ca/managing-finances-in-the-canadian-construction-industry/>
25. Bray, C. (16 juin 2023). *Building Canada's Future: Why We Can't Afford to Turn Away Skilled Immigrant Workers*. Institute for Canadian Citizenship. Institut pour la citoyenneté canadienne; <https://forcitizenship.ca/article/skilled-immigrant-construction-workers-canada/>
26. Canadian Manufacturers & Exporters. (2024). *Regulate better, grow faster: CME Regulatory burden and red-tape survey*. <https://cme-mec.ca/wp-content/uploads/2024/10/2024-CME-Report-RedTapeBarriers.pdf>
27. Lamoureux, Y. (21 mars 2024). *Challenges in Construction and Trades Marketing: Standing Out in a Competitive Market*. Crankworks. <https://www.crankworks.ca/post/challenges-in-construction-and-trades-marketing-standing-out-in-a-competitive-market>
28. Swank Business Solutions. (s.d.). *What makes Digital Marketing so important for Trade-based Businesses?* <https://www.swankbusinesssolutions.com/blog/what-makes-digital-marketing-so-important-for-trade-based-businesses>
29. Woodhouse Marketing. (n.d.). *How smart marketing can help your trades business attract young workers during the labour shortage*. <https://woodhouseweb.ca/trades-marketing-young-workers/>
30. Puranik, M. (n.d.). *Why data analytics is the "secret sauce" for startup success*. <https://startupsmagazine.co.uk/article-why-data-analytics-secret-sauce-startup-success>
31. Organisation internationale du travail. (2021). *Strategic Staff Management in SMEs to Support Lifelong Learning: A Literature Review*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_792038.pdf
32. Chambre de commerce de l'Ontario, Fédération des chambres de commerce du Québec, Saba, T., et Blanchette, S. (2020). *Petits et moyens employeurs (PME) : lacunes en matière de compétences futures*. Forum des politiques publiques. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/petits-et-moyens-employeurs-pme-lacunes-en-matiere-de-competences-futures/>
33. LinkedIn. (2019). *How Small Businesses Attract and Hire Top Talent*.
34. Idris, B., Saridakis, G., et Johnstone, S. (2023). Training and performance in SMEs: Empirical evidence from large-scale data from the UK. *Journal of Small Business Management*, 61(2), 769-801.
35. Munro, D., & Lamb, C. (2023). *La formation professionnelle parrainée par l'employeur*.

- Centre des Compétences futures. https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/02/2023-02-La-formation-parrainee-par-l'employeur_FR.pdf
36. Organisation internationale du travail. (2021). *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_792038.pdf
 37. Organisation internationale du travail. (2021). *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_792038.pdf
 38. Khan, S. (2023). *Innovation dans la formation, le recrutement et le perfectionnement pour les métiers spécialisés*. Centre de compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/sos-skilled-trades/>
 39. Skilled Trades College. (2024, Nov. 13). *How Construction Technology is Changing the Trades Industry in Ontario*. <https://www.skilledtradescollege.ca/blog/how-construction-technology-is-evolving-trades-in-ontario>
 40. Carolino, B. (2025, June 24). *Canada's construction leaders want industry to adopt better technology: KPMG survey*. Lexpert Business of Law. <https://www.lexpert.ca/news/infrastructure-law/canadas-construction-leaders-want-industry-to-adopt-better-technology-kpmg-survey/392829>
 41. Khan, S. (2023). *Innovation dans la formation, le recrutement et le perfectionnement pour les métiers spécialisés*. Centre de compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/sos-skilled-trades/>
 42. Peel Halton Workforce Development Group. (2020). *In-Demand Skilled Trades In Peel and Halton Regions What the Data Shows and What Employers Say*. <https://www.peelhaltonworkforce.com/wp-content/uploads/2020/07/In-Demand-Skilled-Trades-in-Peel-and-Halton-Regions2.pdf>
 43. The Enterprisers Project. (2024). What is digital transformation? <https://docs.google.com/document/d/1XEq4TbJ3YW-iKmGiigyxsTzqvvhCHIBl5hwgXVWerDM/edit> —
 44. O'Brien, K., Downie, A. et Scapicchio, M. (2 mai 2024). Qu'est-ce que la transformation numérique ? <https://www.ibm.com/fr-fr/think/topics/digital-transformation>
 45. McKinsey & Company. (29 octobre 2018). Unlocking success in digital transformations. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations>
 46. Jatmika, R. T. D., Ratnasari, V., et Nadlifatin, R. (2024). Empowering Micro-Entrepreneurs through Artificial Intelligence: A Conceptual Framework for AI-Based Marketing. *Procedia Computer Science*, 234, 1087-1094.
 47. Soni, V. (2023, Aug.). Adopting generative ai in digital marketing campaigns: An empirical study of drivers and barriers. *Sage Science Review of Applied Machine Learning*, 6(8), 1-15.
 48. Azman, N. A., Mohamed, A., & Jamil, A. M. (2021). Artificial intelligence in automated bookkeeping: a value-added function for small and medium enterprises. *JOIV: International Journal on Informatics Visualization*, 5(3), 224-230.
 49. Banque de développement du Canada. (s.d.) *IA pour la comptabilité et la production de rapports financiers*. <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/technologie/investir-technologie/ia-comptabilite-et-production-rapports-financiers>
 50. Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human resource management review*, 33(1), 100899. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100899>
 51. Commission européenne. (2018). *EntreComp: The European Entrepreneurship Competence Framework*. https://iefp.eapn.pt/docs/AE1_Quadro_Europeu_competencias_digitais.pdf
 52. Boward, D., et Rogers-Draycott, M. (2017). *Developing a Staged Competency Based Approach to Enterprise Creation*. <https://eprints.worc.ac.uk/5377/13/ICEIRD-2017-Paper-Developing%20a%20Staged%20Competency%20Based%20Approach%20to%20Enterprise%20Creation%20-%20CAMERA%20READY.pdf>
 53. District 3 Innovation Hub. (s.d.) *D3 Startup Entrepreneur Competency Model*. https://district3.co/wp-content/uploads/2021/10/Startup_Enterpreneurship_Competency_Model.pdf

54. Mamabolo, A., & Myres, K. (2020). A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process. *Small Enterprise Research*, 27(1), 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
55. EIT Food Education. (2022). *EIT Food Education - Learning Services Competency Framework*. <https://learning.eitfood.eu/files/EIT-Brochure-Competency-Framework-2022-EXTRA.pdf>
56. Foucrier, T., et Wiek, A. (2019). A process-oriented framework of competencies for sustainability entrepreneurship. *Sustainability*, 11(24), Article 7250. <https://doi.org/10.3390/su11247250>
57. Washington State Office of Financial Management. (2016, Febr. 16). *Competency Examples with Performance Statements*. <https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/HRleaddev/governnance/eocc/CompetencyExamples.pdf>
58. Kruger, S., & Steyn, A. A. (2021). A conceptual model of entrepreneurial competencies needed to utilize technologies of Industry 4.0. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(1), 56-67. <https://doi.org/10.1177/1465750320927359>
59. Dixon, R., Meier, R. L., Brown, D. C., et Custer, R. L. (2005). The Critical Entrepreneurial Competencies Required by Instructors from Institution-Based Enterprises: A Jamaican Study. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(4), 25-51
60. Empower Migrant Women. (2020). *Empowering Migrant Women Through Building Entrepreneurship Skills*. <https://womenbusiness.eu/wp-content/uploads/2022/08/Migrant-women-leadership-program.pdf>
61. Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-142. <https://doi.org/10.1108/14626001311298448>
62. EntreComp4YouthUA. (2024). *The Entrepreneurship Competence Framework for Youth in Ukraine*. https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/9477-ramka_kompetentnostej_2024_eng.pdf
63. Winteron, J. (2002, Jan.). *Entrepreneurship: Towards a Competence Framework for Developing SME Managers*. <https://web2quest.pbworks.com/f/ENTREPRENEURSHIP%20TOWARDS%20A%20COMPETENCE%20FRAMEWORK%20FOR%20DEVELOPING%20SME%20MANAGERS.pdf>
64. Brazeal, D.V. & Herbert, T.T. (1999). The genesis of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 29-46. <https://doi.org/10.1177/104225879902300303>
65. Mamabolo, A., & Myres, K. (2020). A systematic literature review of skills required in the different phases of the entrepreneurial process. *Small Enterprise Research*, 27(1), 39-63. <https://doi.org/10.1080/13215906.2020.1730230>
66. Amorós, J.E. & Bosma, N. (2014). *Global Entrepreneurship Monitor. 2013 Global Report*. Global Entrepreneurship Research Association.
67. Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123-1153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00874>
68. Bergmann, H. & Stephan, U. (2013). Moving on from nascent entrepreneurship: measuring cross-national differences in the transition to new business ownership. *Small Business Economics*, 41, 945-959. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9458-4>
69. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y. et Van den Brande, G. (2016). Moving on from nascent entrepreneurship: measuring cross-national differences in the transition to new business ownership. *Small Business Economics*, 41, 945-959. <https://doi.org/10.1007/s11187-012-9458-4>
70. RBC. (2021). *Powering Up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy*. <https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Skilled-Trades-Report.pdf>
71. <https://thoughtleadership.rbc.com/wp-content/uploads/Skilled-Trades-Report.pdf>
72. Gouvernement du Canada (2025, févr. 27). *Le Canada annonce des tirages au sort par catégorie pour Entrée express 2025, et en prévoit d'autres pour les personnes se trouvant au Canada afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2025/02/le-canada-annonce-des-tirages-au-sort-par-categorie-pour-entree-express-2025-et-en-prevoit-dautres-pour-les-personnes-se-trouvant-au-canada-afin-de.html>

