



Trouver chaussure à son pied :

PROFILS DES PROFESSIONS
EN NOUVELLE-ÉCOSSE.

Comme les exigences du marché du travail et des employeurs peuvent changer à tout moment, nous vous recommandons, avant de prendre la moindre décision relative à votre orientation, de vérifier les informations figurant dans ce guide.

Veuillez consulter le site novascotiaworks.ca pour disposer des profils détaillés et à jour des différentes professions.

Si vous avez des questions ou des préoccupations vis-à-vis de la présente publication, veuillez nous écrire à AskLMI@novascotia.ca.

Vous avez l'autorisation de photocopier ou d'imprimer le contenu de ce guide à des fins d'éducation ou pour prodiguer des conseils en matière d'orientation.

© 2025 Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse

lmi.novascotia.ca



Table des matières

INTRODUCTION.....	3
ENTÊTE ET DÉSIGNATION DU PROFIL	4
ONGLET 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	5
Sommaire.....	5
Compétences et connaissances.....	5
Conditions de travail	6
Tâches quotidiennes.....	8
Possibilités en Nouvelle-Écosse	9
ONGLET 2 – ÉDUCATION ET FORMATION.....	11
Formation et expérience	11
Exigences réglementaires	12
Découvrir les programmes en Nouvelle-Écosse.....	12
Possibilités en Nouvelle-Écosse	13
ONGLET 3 – PERSPECTIVES	14
Perspectives de carrière	14
Informations sur le marché du travail.....	16
Possibilités en Nouvelle-Écosse	18
ONGLET 4 – CONSEILS POUR LES PERSONNES À LA RECHERCHE D’UN EMPLOI	18
Où vous pourriez travailler	18
Autres titres de poste.....	20
Professions apparentées.....	22
Liens associés à l’industrie.....	23
ONGLET 5 – SALAIRES.....	25
Possibilités en Nouvelle-Écosse	26
Conclusion.....	27
Annexe A – Terminologie.....	28

INTRODUCTION

Les profils des professions fournissent des informations sur différents emplois : compétences nécessaires, tâches à faire au quotidien, salaire potentiel, etc. Ils fournissent également des observations sur les dernières tendances et les possibilités d'avancement.

Pour le marché du travail actuel, il est important de bien comprendre les profils des différentes professions. Cela permet aux jeunes de prendre des décisions en connaissance de cause sur leur orientation professionnelle, aux adultes de chercher un emploi et aux responsables de concevoir des programmes de formation initiale ou de formation continue, en faisant concorder le perfectionnement de la main-d'œuvre avec les besoins de l'industrie et en gérant mieux les attentes du marché du travail.

Les profils des professions sont donc susceptibles d'être utiles pour différentes catégories de personnes :

personnes à la recherche d'un emploi – Elles peuvent utiliser ces profils pour se faire une meilleure idée des compétences et des qualifications nécessaires pour différents emplois, mais aussi du type d'emploi qu'elles pourraient aimer avoir.

personnes faisant des études – Elles peuvent s'informer sur différentes options pour leur orientation professionnelle et sur les études et la formation dont elles pourraient avoir besoin pour s'orienter vers ces professions.

spécialistes de l'orientation – Ils peuvent utiliser ces profils pour guider les individus dans leur processus d'orientation et de recherche d'un emploi, en leur fournissant des informations sur les exigences des emplois, le salaire auquel ils peuvent s'attendre et les possibilités d'avancement.

employeurs – Il est utile pour eux de mieux comprendre les qualifications et les compétences de différents postes, parce que cela leur permet de préparer des descriptions des postes qui sont fidèles à la réalité et d'embaucher les bons candidats.

personnel éducatif et prestataires de services de services de formation – Ces personnes utilisent les profils pour concevoir des programmes et des cours correspondant aux compétences exigées par le marché du travail, de façon à ce que la formation corresponde bien aux exigences actuelles des emplois.

responsables des politiques publiques – Ils peuvent utiliser ces informations pour prendre des décisions sur l'éducation, la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre en vue de mieux répondre aux besoins du marché du travail.

Pour les données sur l'ensemble du Canada, le site « [Guichet-Emplois](#) » fournit des profils pour les différentes provinces, qui recoupent à bien des égards le contenu figurant dans le présent document. Le site « [Nouvelle-Écosse au travail](#) » fournit des [ressources](#) pour vous aider à mieux comprendre les processus d'orientation professionnelle et de recherche d'emploi et pour déterminer quand utiliser les informations sur le marché du travail.

Ce document vous aidera à comprendre la nature des profils de professions et l'utilisation qu'on peut en faire. Que vous soyez à la recherche d'un emploi, en train de choisir votre orientation, en train d'embaucher de nouveaux employés ou en train de concevoir des programmes de formation, le fait d'avoir bien compris comment utiliser ces profils vous aidera à faire de meilleurs choix et à rester au courant de l'évolution du marché du travail. À la fin, vous aurez bien saisi comment lire et utiliser ces profils pour faciliter la prise de décisions sur l'emploi et l'orientation professionnelle.

Nous utilisons tout au long du document l'exemple du profil de la profession de charpentière ou charpentier. Vous [trouverez ici le profil complet](#), que vous pourrez suivre parallèlement à la lecture du document.

Les profils professionnels détaillés dans ce guide se trouvent sous l'onglet « [Planification de carrière](#) » du site novascotiaworks.ca et contiennent les informations pour la Nouvelle-Écosse.

ENTÊTE ET DÉSIGNATION DU PROFIL

Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières

CNP : 72310

Les charpentiers construisent, installent, rénovent, entretiennent et réparent les structures et les éléments de structures en bois, en matériaux dérivés du bois, en acier léger, en béton et autres matériaux. Ils travaillent pour des entreprises de construction, des charpentiers et des services d'entretien d'usines, de manufactures et autres entreprises, ou peuvent être à leur compte. Constructeur de bateaux construisent, assemblent et réparent de petits navires commerciaux utilisés pour naviguer quel que soit le mode de propulsion. Ils travaillent pour des entreprises de construction navale et des ateliers de réparation.

Chaque profil contient le nom de la catégorie professionnelle, une description du groupe et le code correspondant dans la [classification nationale des professions](#) (CNP). Le système de la CNP définit un système de catégories et de sous-catégories pour des milliers de professions, selon le type de compétences et le niveau exigé. Il regroupe ainsi les emplois comparables sous un même entête. Il est utile d'avoir le code CNP pour la recherche d'emploi, pour faire des comparaisons entre les provinces et pour trouver des informations plus précises sur la profession,

comme les titres des postes apparentés, les principales responsabilités, les exigences d'embauche et d'autres informations précieuses encore.

La CNP fait l'objet d'une refonte tous les 10 ans, parallèlement au processus du recensement. La dernière mise à jour remonte au recensement de 2021. Il y a chaque année des mises à jour secondaires.

La description fournit une vue d'ensemble de la catégorie professionnelle. Si vous êtes un employeur ou une personne à la recherche d'un emploi, cela pourra vous indiquer si c'est bien la bonne catégorie professionnelle que vous examinez. Si vous cherchez à vous orienter, cela vous aidera à déterminer si c'est une profession pour vous.

ONGLET 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Sommaire

Le « sommaire » donne un aperçu de la profession. Chaque aspect est abordé plus en détail dans le profil.

Sommaire	Rémunération Moyenne : \$25.00/heure	Salaire Moyen : \$28,000.00	Min. Formation : Apprentissage
----------	---	--------------------------------	-----------------------------------

Compétences et connaissances

Chaque profil énumère les compétences et connaissances clés pour la profession en Nouvelle-Écosse. Ces informations sont tirées de différentes sources, dont le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), le système d'analyse nationale des professions (ANP) du Sceau rouge, la Norme professionnelle du Sceau rouge (NPSR), l'Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse et les sites Web des organismes de réglementation. *Vous trouverez en annexe des descriptions de ces différents organismes.*

Compétences et connaissances	• Dextérité manuelle • Coordination œil-main • Perception de la spatialité et capacité à manipuler des matériaux • Doué en mathématiques • Bon équilibre pour travailler sur des échafaudages • Capacité à suivre et à transmettre des instructions écrites • Capacité à travailler en équipe • Toute aptitude artistique est un atout • Aimer créer de ses mains, travailler le bois et maîtriser un savoir-faire.
------------------------------	---

Il y a plusieurs façons d'utiliser cette partie « Compétences et connaissances » :

1. **personne à la recherche d'un emploi** – Cette personne saisira mieux les compétences particulières exigées par différentes professions et pourra donc faire des choix pour son orientation en connaissance de cause. Le fait de connaître les compétences exigées dans des

professions particulières permet à la personne de choisir de mettre à niveau ou de mettre à jour ses compétences et d'augmenter ainsi ses chances de trouver un emploi.

2. **personne qui vient d'obtenir son diplôme et n'a que peu d'expérience professionnelle** – Cette personne peut utiliser ces informations pour faire le lien entre le domaine dans lequel elle a fait des études et les compétences dont les employeurs ont besoin.
3. **personne ayant déjà un emploi** – Cette personne peut prévoir de prolonger ou de renouveler sa formation afin d'obtenir une promotion ou de progresser dans sa carrière.
4. **personne prévoyant de se lancer dans une nouvelle profession** – Cette personne peut examiner les compétences essentielles dans le domaine vers lequel elle souhaite s'orienter. Le fait de bien connaître les compétences exigées permet de trouver des postes correspondant à ses capacités. Ceci renforce la probabilité de trouver un emploi compatible avec son expérience et ses qualifications.
5. **employeur** – L'employeur peut mettre en évidence les compétences exigées par différentes professions et adapter sur mesure ses initiatives de recrutement, afin de veiller à embaucher des personnes ayant les compétences exigées par des postes bien particuliers. Il peut utiliser ses connaissances sur les compétences pour concevoir ou offrir des formations ciblées à ses employés. Ceci permet aux travailleurs de se maintenir à niveau dans les compétences exigées par leur poste, ce qui améliore le travail accompli et la productivité.

Conditions de travail

Les informations sur les conditions de travail sont tirées de différentes sources, dont le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), le système d'analyse nationale des professions (ANP) du Sceau rouge, la Norme professionnelle du Sceau rouge (NPSR), l'Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse et les sites Web des organismes de réglementation.

Conditions de Travail

Les travaux se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur, à des hauteurs, des échelles, de la mise en scène, des toits, dans des espaces confinés et dans des environnements dangereux. Les conditions de travail varient. Les charpentiers peuvent travailler seuls ou en équipes. Une semaine de travail de 40 heures est courante avec des heures supplémentaires de routine dans les périodes de pointe. Les risques incluent des glissements, des chutes, des objets qui tombent et des blessures des outils aigus et électriques. Les charpentiers doivent se tenir debout, s'accroupir et s'agenouiller pendant de longues périodes. Besoin souvent de gérer les articles pesant jusqu'à 25 kg.

La partie sur les conditions de travail est utile à plusieurs égards :

1. Santé et sécurité au travail

- **risques pour la santé physique et mentale** – On peut s’informer sur les exigences physiques de certains emplois (exposition à des matières dangereuses, obligation de soulever des articles lourds, tâches répétitives, etc.). On peut également évaluer les facteurs affectant la santé mentale, comme le niveau de stress, le risque d’épuisement professionnel, le risque de tension sur le plan affectif, etc.
- **dangers dans le milieu de travail** – Les informations sur les dangers courants dans le milieu de travail (machines, produits chimiques, conditions environnementales, etc.) aident les travailleurs et les employeurs à mettre en évidence les risques et à prendre des mesures préventives pour garantir la sécurité.

2. Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

- **horaire de travail et souplesse** – Les observations sur l’horaire normal de travail, sur les exigences d’heures supplémentaires et sur la disponibilité d’horaires de travail souples (télétravail, emploi du temps flexible, etc.) aident les gens à déterminer dans quelle mesure il est facile de ménager un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle dans différentes professions.
- **travail par roulement et horaire de travail irrégulier** – Quand le poste exige un travail par roulement ou un horaire de travail irrégulier, du travail en fin de semaine ou du travail de nuit, il est plus facile de se faire une idée des répercussions potentielles sur la vie personnelle, la santé et les activités sociales.

La bonne compréhension des conditions de travail (normes de sécurité, exigences du poste, horaire, culture organisationnelle, etc.) aide la personne à la recherche d’un emploi à trouver un employeur compatible avec ses attentes en matière de confort, de sécurité et de satisfaction vis-à-vis de l’emploi. Ceci l’aide aussi à décider de rester à son poste ou de le quitter en fonction de ses préférences personnelles ou de ses conditions de travail.

Tâches quotidiennes

La partie « Tâches quotidiennes » est directement tirée du système de la CNP, avec des modifications en fonction des observations des responsables de l'industrie.

Tâches quotidiennes

Ce groupe exerce une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Lire et interpréter des plans, des dessins et croquis pour déterminer les spécifications et calculer les besoins.
- Préparer des plans qui répondent aux exigences des normes de construction en utilisant des outils de mesure.
- Mesurer, découper, tailler, façonner, assembler et joindre des éléments en bois, en matériaux synthétiques, en acier léger et autres matériaux.
- Réaliser des coffrages (béton), des charpentes, y compris des systèmes de plancher, des terrasses et des systèmes de mur, des finitions extérieures et intérieures et effectuer des activités spécifiques à la rénovation.
- Réaliser des fondations, installer des traverses de plancher, poser des sous-planchers et monter des murs et des toitures.
- Ajuster et installer les éléments de finition comme les portes, les escaliers, les moulures et autres.
- Entretenir, réparer et rénover les résidences et les structures en bois dans les moulins, les mines, les hôpitaux, les usines industrielles et autres entreprises.
- Superviser les apprentis et les autres ouvriers du bâtiment.
- Peut préparer des estimations des coûts pour les clients.
- Utiliser le bois, la fibre ou le plastique renforcé de verre, l'acier et autres métaux pour construire la coque d'un navire.
- Utiliser et entretenir des outils à main et électriques, démonter, inspecter, remplacer et assembler des équipements et des éléments constitutifs de bateaux, installer des pièces d'accastillage internes et externes des bateaux, construire des charpentes de bateaux, réaliser des structures de soutien intérieures et installer des isolants.
- Assembler des éléments du bateau comme le gréement et le mât s'il s'agit d'un voilier ou installer le moteur.

La compréhension des tâches quotidiennes dans la profession est utile à la fois pour les personnes à la recherche d'un emploi et pour les employeurs :

1. **travailleur ou personne à la recherche d'un emploi** – La compréhension des tâches quotidiennes dans la profession fournit toutes sortes d'observations utiles pour éclairer la prise de décisions sur son orientation professionnelle, pour améliorer son travail au poste et pour gérer les attentes.
- **clarté sur les tâches quotidiennes** – Quand on comprend clairement les tâches quotidiennes exigées, on se fait une meilleure idée de ce à quoi ressemble une journée de travail typique. Ceci permet de définir des attentes réalistes sur le poste et de déterminer s'il correspond à ses champs d'intérêt et à ses compétences.
 - **charge de travail et variété des tâches** – Les observations sur la variété et l'ampleur des tâches aident la personne à déterminer si le travail est monotone ou suffisamment varié pour qu'elle reste motivée.

- **développement des compétences** – La compréhension des tâches quotidiennes permet de voir si on peut développer ou affiner des compétences particulières et donc mieux planifier ses efforts en matière de perfectionnement professionnel ou de revalorisation des compétences.
- **motivation et plaisir** – La compréhension des tâches quotidiennes permet de voir si on saura apprécier le travail au quotidien. Quand on est une personne qui préfère le travail concret, par exemple, on préfère souvent un emploi avec une bonne part de travail manuel; d'autres personnes préféreront un poste exigeant d'elles qu'elles effectuent des analyses ou fassent preuve de créativité.
- **correspondance avec ses compétences et des champs d'intérêt** – La compréhension des tâches quotidiennes permet de déterminer si l'emploi correspond à ses champs d'intérêt ou à ses forces. Quand la personne préfère, par exemple, résoudre des problèmes, elle préférera peut-être un poste exigeant souvent des procédures de dépannage, tandis que, quand elle préfère un travail plus créatif, elle s'intéressera davantage à des tâches de conception.

2. **employeur** – La compréhension des tâches quotidiennes permet à l'employeur de faire plusieurs observations utiles. Ces observations facilitent la prise de décisions pour le recrutement, la gestion de la main-d'œuvre, la formation, le bien-être des employés et l'efficacité globale du fonctionnement de l'organisation.

- **clarté de la définition des rôles** – La compréhension des tâches bien particulières de l'emploi permet à l'employeur de préparer une bonne description du poste et de limiter les sources de confusion pour les employés concernant leurs responsabilités. Cette clarté facilite la définition des attentes et des indicateurs pour l'évaluation du travail.
- **besoins de formation et de perfectionnement** – Quand l'employeur comprend bien les tâches quotidiennes des employés, cela l'aide à déterminer si ces derniers ont besoin d'une formation ou d'un perfectionnement des compétences supplémentaires. Cela permet également de mettre en évidence les domaines où il pourrait être nécessaire d'avoir de nouvelles compétences, de rester compétitif ou de s'adapter à l'évolution de l'industrie.
- **priorités et gestion du temps** – La compréhension des tâches quotidiennes permet à l'employeur de mettre en évidence les activités prioritaires, de façon à garantir la meilleure utilisation possible du temps et des ressources disponibles. L'employeur est en mesure de déployer des outils, des processus ou des dispositifs technologiques simplifiant les tâches routinières et limitant le gaspillage.

Possibilités en Nouvelle-Écosse

La partie « Possibilités en Nouvelle-Écosse » est tirée de différentes sources, dont le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), le système d'analyse nationale des professions (ANP) du Sceau rouge, la Norme professionnelle du Sceau rouge (NPSR), l'Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse et les sites Web des organismes de réglementation.

Cette partie comprend des informations comme les suivantes :

- définition de chaque poste quand plusieurs postes relèvent de la même profession
- informations sur les possibilités de promotion
- notes sur les tendances ou les changements ayant une incidence sur la profession ou le secteur

Possibilités en Nouvelle-Écosse

Les menuisiers peuvent se concentrer sur des domaines spécifiques tels que le façonnage, la charpente, la finition, les systèmes intérieurs ou le remodelage. Les emplois dans la construction sont influencés par les changements saisonniers et l'état de l'économie, ce qui signifie que le travail peut être basé sur des projets, entraînant des périodes de chômage. Les menuisiers expérimentés ont la possibilité de devenir contremaîtres ou surintendants ou même de devenir travailleurs autonomes. Ils peuvent également évoluer vers des rôles connexes tels que directeurs de construction, chefs de projet, superviseurs, inspecteurs, gestionnaires de construction de maisons, directeurs de rénovation ou entrepreneurs. La connaissance approfondie des menuisiers des différents aspects de la construction de bâtiments peut leur donner un avantage lorsqu'ils postulent à des postes de supervision.

Le système d'apprentissage est ouvert à tous. Quiconque développe les compétences et aptitudes nécessaires devrait être en mesure de réussir dans les métiers et dans le système de qualification professionnelle. Les environnements de travail de la province soutiennent les femmes et les communautés en quête d'équité. La mention Sceau rouge vous permet de travailler dans différentes provinces.

Cette partie clarifie les aspects suivants :

- **promotion** – Observations sur les possibilités qu'ont les personnes occupant ces postes d'obtenir une promotion, que ce soit grâce à l'expérience acquise ou en suivant une formation supplémentaire.
- **clarté des rôles** – Dans les professions recouvrant plusieurs types de postes différents, cette partie fournit des définitions supplémentaires aidant les gens à mieux comprendre ce qu'on fait à chaque poste.
- **tendances** – Les informations sur les tendances ayant une incidence sur la profession permettent de dégager des observations sur la nécessité de recourir à une remise à niveau des compétences ou sur le risque que le travailleur connaisse des périodes de chômage.

ONGLET 2 – ÉDUCATION ET FORMATION

Formation et expérience

La partie « Formation et expérience » est directement tirée du système de la CNP, avec des modifications en fonction des observations des responsables de l'industrie.

Formation & Expérience	Voici ce dont vous avez généralement besoin pour ce poste. Charpentiers: • Diplôme d'études secondaires ou équivalent (en général). • Formation dans le cadre d'un programme d'apprentissage de 7 200 heures comportant quatre niveaux d'apprentissage : pour devenir apprenti, il faut d'abord avoir un emploi – conclure un contrat d'apprentissage soit directement par l'intermédiaire d'un employeur, soit après avoir suivi un programme de préapprentissage de niveau collégial ; apprendre sur le terrain, sous la direction d'un compagnon certifié qui consigne les compétences acquises dans un journal de bord. • Option Travailleur Qualifié, 10 800 heures et autres critères. • La certification est facultative pour exercer le métier de charpentier en Nouvelle-Écosse. • Obtenir un minimum de 70 % à l'examen du Red Seal pour les charpentiers. • La certification Red Seal (RSE) permet la mobilité interprovinciale.
------------------------	--

Cette partie est utile à plusieurs égards :

1. **personne explorant les professions** – Cette personne peut s'informer sur les exigences de formation de postes particuliers et déterminer si elle est désireuse ou capable de faire les études nécessaires pour travailler dans le secteur. Cela est utile dans les périodes de transition, quand le jeune s'apprête à se lancer dans les études postsecondaires ou quand le travailleur envisage de progresser dans sa carrière ou de changer de profession.
2. **personne à la recherche d'un emploi** – Cette personne peut évaluer ses qualifications, mettre en évidence les lacunes et prévoir des options pour son orientation. Ces informations aident la personne à dresser un plan réaliste pour son retour au travail.
3. **employeur** – L'employeur peut déterminer si ses exigences pour le poste correspondent aux recommandations nationales et prendre des décisions éclairées en matière de planification des activités de formation de la main-d'œuvre.

En deux mots, la compréhension des exigences de formation et d'expérience de la profession aide ces différentes catégories de personnes à éclairer leur processus de prise de décisions, à optimiser les formations et à répondre à l'évolution des besoins sur le marché du travail.

Exigences réglementaires

La partie « Exigences réglementaires » a été préparée de façon interne par le ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration.

Exigences Réglementaires	
Boat Builder	
Type:	Certificat de qualification (volontaire)
Description:	Il s'agit d'une profession désignée en Nouvelle-Écosse. Les employeurs peuvent exiger une certification, mais un certificat n'est pas nécessaire pour effectuer ce travail aux termes de la loi.
Organe de Régulation:	Agence d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse
Site Web:	https://www.nsapprenticeship.ca/
E-mail:	apprenticeship@novascotia.ca
Carpenter	

La compréhension des exigences réglementaires pour les différentes professions permet de faire des observations sur les aspects suivants :

- **règlementation propre à la profession** – La réglementation de la profession indique les permis, les certificats et les qualifications exigés pour exercer la profession. On peut alors déterminer les titres de compétence nécessaires pour trouver un emploi dans cette profession (soins de santé, droit, comptabilité, etc.).
- **options pour la formation** – Les informations sur les études, la formation et les certificats exigés aident à bien saisir l'investissement en temps et en ressources qui est nécessaire pour se lancer dans la profession. On y trouve également des informations sur les établissements, les universités ou les programmes de formation qui répondent aux exigences des organismes de réglementation de la profession.
- **déménagement pour le travail** – Si l'emploi exige un permis ou un certificat, il est utile de savoir si vos titres de compétence seront acceptés dans une autre province ou un autre territoire. Ces informations vous aident à déterminer s'il est facile de travailler ailleurs sans avoir à suivre une nouvelle formation.
- **obligations en formation continue** – Certaines professions réglementées ont des exigences de formation continue ou d'obtention de certificats si l'on veut conserver son permis d'exercice. Ces informations aident les gens à saisir les compétences qu'ils devront maintenir à niveau tout au long de leur carrière.

Pour en savoir plus sur telle ou telle profession réglementée, consulter le site Web de l'organisme de réglementation, fourni dans le profil.

Découvrir les programmes en Nouvelle-Écosse

La partie « Découvrir les programmes en Nouvelle-Écosse » a été préparée de façon interne par le ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration.

Découvrir les Programmes en Nouvelle-Écosse		
Collèges communautaires ^		
Carpenter Millondright College (CMC) Inc. ↗	Programme de développement de la menuiserie (pré-apprentissage) <i>Certificat</i>	Lower Sackville
Nova Scotia Community College ↗	Menuiserie (pré-apprentissage) <i>Certificat</i>	Bridgewater, Dartmouth, Wagmatcook
Nova Scotia Community College ↗	Menuiserie (pré-apprentissage) <i>Diplôme</i>	Dartmouth, Kentville, Port Hawkesbury, Springhill, Stellarton, Sydney
Écoles Secondaires v		

Cette partie fournit les informations suivantes :

1. **personne qui explore les professions ou est à la recherche d'un emploi** – Elle peut déterminer si la formation est disponible dans la province et dans sa région. Si oui, elle peut déterminer l'établissement où elle pourra suivre cette formation.
2. **employeur** – Il peut déterminer les programmes qui produisent des personnes diplômées pour la profession en question, ce qui pourra avoir une incidence sur ses stratégies de recrutement.

Possibilités en Nouvelle-Écosse

La partie « Possibilités en Nouvelle-Écosse » est tirée de différentes sources, dont le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), le système d'analyse nationale des professions (ANP) du Sceau rouge, la Norme professionnelle du Sceau rouge (NPSR), l'Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse et les sites Web des organismes de réglementation.

Possibilités en Nouvelle-Écosse

Un compagnon est un professionnel d'un métier spécialisé qui a obtenu avec succès un certificat de qualification dans son métier. L'apprentissage est un programme de formation menant à une certification dans les métiers spécialisés. Il comprend deux parties principales : une formation sur le terrain supervisée et une formation technique en classe. Il existe quatre voies d'accès à la certification : l'entrée directe, l'apprentissage pour les jeunes, la formation préalable à l'apprentissage et la qualification professionnelle. L'entrée directe consiste à emprunter une voie directe pour devenir apprenti dans un métier spécifique. Vous n'avez pas besoin d'un certificat ou d'un diplôme d'études collégiales dans le métier pour commencer. Au lieu de cela, vous trouvez un emploi chez un employeur qui est prêt à vous former en tant qu'apprenti, puis vous vous inscrivez immédiatement en tant qu'apprenti. C'est un moyen plus rapide de commencer votre apprentissage dans un métier. L'apprentissage pour les jeunes permet aux jeunes âgés de 16 à 19 ans de s'inscrire comme apprentis et de gagner des heures même s'ils sont encore au lycée. Les programmes de formation préapprentissage sont des programmes de métiers qui peuvent être comptés comme des crédits lorsque vous commencez un apprentissage. Vous pouvez suivre un programme de préapprentissage sans employeur, mais vous avez besoin d'un employeur pour devenir apprenti. Un Trade Qualifier est une personne possédant une expérience pratique substantielle dans un métier. Ils enregistrent leur expérience et reçoivent deux lettres de référence d'artisans expérimentés. Ils peuvent passer l'examen de certification sans passer par un apprentissage. Ceci est particulièrement important pour les métiers sans programmes d'apprentissage formels, car c'est le seul moyen d'obtenir une certification.

Cette partie comprend des informations supplémentaires sur les options de formation pour la profession. Elle indique si les programmes pertinents sont disponibles dans la province et elle comprend des définitions des options disponibles en vue d'obtenir l'agrément.

ONGLET 3 – PERSPECTIVES

Perspectives de carrière

Les perspectives en matière d'emploi, aussi appelées « débouchés », indiquent la probabilité qu'on pourra faire carrière dans la profession. Emploi et Développement social Canada (EDSC) fournit des estimations sur trois ans des débouchés dans les 516 professions que compte la CNP. En Nouvelle-Écosse, nous disposons des débouchés pour la province dans son ensemble, pour la région d'Halifax et pour les autres régions en dehors d'Halifax. Cette partie du profil est mise à jour tous les ans.

Perspectives de carrière



Bon

Les chances de trouver un emploi dans ce secteur sont bonnes pour les personnes qualifiées.

Les débouchés sont indiqués sur une échelle de une à cinq étoiles (très limités, limités, moyens, bons, très bons). Pour certaines professions, le score est qu'on ne connaît pas les débouchés (« inconnus »). Voir les définitions des différents niveaux de l'échelle :

- **très bons** – Lorsque la personne est qualifiée, ses chances de trouver un emploi dans la profession sont nettement supérieures à la moyenne. C'est là la meilleure situation possible pour les personnes à la recherche d'un emploi. Les facteurs qui jouent sont l'augmentation du nombre de postes disponibles, la faiblesse du chômage, le taux élevé de départs à la retraite, le taux élevé de renouvellement du personnel, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les exigences élevées de l'emploi auxquelles il est difficile de satisfaire ou encore le manque d'intérêt pour la profession.
- **bons** – Lorsque la personne est qualifiée, ses chances de trouver un emploi dans la profession sont supérieures à la moyenne. C'est là une situation favorable pour les personnes à la recherche d'un emploi. Cela peut être lié à des facteurs semblables à ceux cités pour les « très bons » débouchés.
- **moyens** – Lorsque la personne est qualifiée, ses chances de trouver un emploi dans la profession sont considérées comme moyennes. C'est généralement ce qui se passe quand le nombre d'emplois disponibles est en gros égal au nombre de personnes cherchant un emploi.
- **limités** – Il risque d'être difficile de trouver du travail dans ce secteur. C'est une situation délicate qu'on rencontre souvent quand l'emploi stagne ou est en baisse, le chômage est élevé et le nombre de personnes partant à la retraite est faible.
- **très limités** – Il risque d'être difficile de trouver du travail dans ce secteur. C'est une situation délicate qu'on rencontre souvent quand l'emploi stagne ou est en baisse, le chômage est élevé et le nombre de personnes partant à la retraite est faible.
- **inconnus** – Il n'est pas possible, pour la profession concernée, de déterminer les débouchés, en raison du manque de données ou du nombre trop faible de personnes travaillant dans la profession.

Quand la profession a de bons débouchés, il est généralement plus facile pour les personnes à la recherche d'un emploi de se lancer, il y a plus de possibilités de suivre des activités de perfectionnement professionnel et on prévoit généralement que la demande restera élevée pendant plusieurs années. En revanche, les employeurs risquent d'avoir du mal à pourvoir leurs postes, en raison de la concurrence plus féroce pour recruter les personnes qualifiées.

Il est important pour les différentes catégories de personnes de bien saisir les débouchés sur trois ans :

1. **personne à la recherche d'un emploi** – Quand la personne sait dans quelles professions la demande est censée augmenter ou baisser au cours des trois années à venir, elle est mieux à même de prendre une décision éclairée sur son orientation professionnelle. Elle peut se concentrer sur l'acquisition de compétences et de qualifications dans des professions où la demande est élevée, ce qui renforcera ses chances de trouver un emploi.
2. **spécialiste de l'orientation** – Il peut utiliser les débouchés pour guider les personnes qui le consultent vers les orientations professionnelles porteuses sur le marché du travail. Il peut fournir des conseils fondés sur des données objectives concernant les domaines où il y aura probablement des postes, ceux où il y aura peut-être des pénuries de main-d'œuvre et les postes risquant d'offrir moins de débouchés.

3. **personnel éducatif ou prestataire de services de services de formation** – Les établissements scolaires et les centres de formation peuvent faire concorder leurs programmes d'études avec les domaines où la demande de compétences bien particulières est censée être forte. Ceci garantira que les étudiants seront bien préparés aux emplois dans lesquels la demande est forte et que les programmes éducatifs seront plus pertinents et utiles.
4. **employeur** – Les entreprises peuvent utiliser les débouchés dans les différentes professions pour anticiper sur les pénuries prévues de main-d'œuvre qualifiée ou sur les excédents prévus et planifier leurs stratégies de recrutement en conséquence. Elles peuvent aussi mettre en évidence les compétences dont elles auront besoin à l'avenir et ainsi se concentrer sur la mise à jour ou la remise à niveau des compétences de leur main-d'œuvre actuelle, pour qu'elle reste compétitive.
5. **responsable des politiques et des programmes** – Les responsables des politiques publiques peuvent se servir des débouchés pour affiner leurs politiques économiques, leurs programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre et leurs initiatives visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre ou aux lacunes dans les compétences. Quand le gouvernement saisit bien dans quels domaines la demande est en augmentation, il est en mesure d'y consacrer des mesures pour faire en sorte que les travailleurs seront prêts pour les emplois de l'avenir.

Informations sur le marché du travail

Les informations sur le marché du travail figurant ici s'appuient sur les tableaux personnalisés du recensement de 2021 de Statistique Canada pour la Nouvelle-Écosse.

Informations sur le Marché du Travail

Taille

Il s'agit d'une occupation très importante en Nouvelle-Écosse.

Location

La plupart travaillent à l'extérieur d'Halifax, principalement dans la région undefined.

Les industries

La plupart des personnes exerçant cette profession travaillent dans la construction.

Type d'emploi

La plupart sont employés à temps partiel.

Quand on se fait une bonne idée des statistiques relatives à une profession donnée — taille de la profession, répartition des emplois par région, industrie dont la profession relève, type d'emploi —, on comprend de façon plus nuancée et approfondie la situation dans la profession et cela nous aide à

éclairer notre prise de décisions. Voici les avantages de ces informations pour les différentes catégories de personnes :

1. Personne à la recherche d'un emploi

- **orientation professionnelle** – Quand on saisit bien la taille de la profession, on a une meilleure idée du degré de compétitivité dans la profession : quand la profession ne concerne qu'un petit nombre de personnes, cela signifie peut-être qu'elle est plus spécialisée et que les débouchés sont plus limités. Quand on saisit bien l'industrie dont la profession relève, cela facilite l'exploration des options au-delà d'une profession particulière.
- **recherche d'emploi** – La répartition des emplois par région indique si la profession se concentre dans une région particulière ou si elle est répartie de façon plus uniforme dans la province. Quand on saisit bien les industries qui embauchent des personnes dans cette profession, il est plus facile de repérer les employeurs potentiels.
- **gestion des attentes** – Quand on sait si la profession est un travail à temps plein, à temps partiel, temporaire ou contractuel, cela aide à être réaliste dans les attentes qu'on se fixe. Si, par exemple, telle profession correspond le plus souvent à un emploi à temps partiel ou saisonnier, la personne peut décider si elle est compatible avec sa recherche d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ou avec ses objectifs à long terme.

2. Employeur

- **stratégie pour la main-d'œuvre** – Quand l'employeur saisit bien la taille de la profession et la répartition régionale des emplois, il est mieux à même de déterminer s'il aura du mal à recruter des candidats qualifiés. Si la demande pour une profession donnée est très forte dans une région particulière, il se peut que l'employeur ait à ajuster son offre d'emploi (rémunération, avantages sociaux, etc.) ou sa tactique de recrutement afin d'attirer des personnes de talent et de les fidéliser.
- **souplesse dans la dotation en personnel** – Quand l'employeur connaît bien les tendances dans les différents types d'emploi (c'est-à-dire quand il sait si la profession correspond généralement à un emploi à temps partiel ou contractuel), il est mieux à même de structurer ses postes de façon à tenir compte de la disponibilité de la main-d'œuvre ou à satisfaire les besoins particuliers de son entreprise (par exemple, en employant des travailleurs saisonniers pendant la saison de pointe).

Possibilités en Nouvelle-Écosse

Possibilités en Nouvelle-Écosse

Les facteurs suivants ont contribué à cette perspective :

- La croissance de l'emploi entraînera plusieurs nouveaux postes.
- Peu de postes deviendront disponibles en raison des départs à la retraite.
- Il y a un nombre modéré de travailleurs sans emploi ayant une expérience récente dans ce métier.
- En raison de la nature saisonnière de ce métier, les opportunités d'emploi ont tendance à être plus favorables pendant les mois d'été. Les charpentiers sont très demandés dans de nombreuses régions du continent de la Nouvelle-Écosse, en partie à cause du niveau élevé de construction et de rénovation de logements actuellement en cours. Les opportunités pour les charpentiers ne sont pas toujours annoncées à travers des canaux traditionnels. La possession d'un véhicule est souvent une exigence du poste, ce qui peut être un obstacle pour certains candidats. La rareté des charpentiers a poussé certains employeurs ou entrepreneurs à offrir une meilleure rémunération, attirant les travailleurs jusqu'à une heure de distance. Cela a également amélioré les perspectives d'embauche pour les nouveaux diplômés des programmes de charpenterie, ainsi que pour les chercheurs d'emploi ayant de l'expérience mais sans formation formelle. Certains employeurs peuvent embaucher un candidat avec peu d'expérience en charpenterie comme aide ou manœuvre, mais fournir une formation informelle en charpenterie sur le tas. Ceux qui poursuivent un apprentissage formel en charpenterie peuvent être confrontés à un manque de compagnons Red Seal existants capables de les superviser.

Cette partie fournit des observations supplémentaires émanant d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui permettent de mettre en évidence les facteurs jouant un rôle dans les perspectives sur les trois prochaines années pour la profession.

ONGLET 4 – CONSEILS POUR LES PERSONNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Où vous pourriez travailler

Cette partie du profil de la profession est tirée de la base de données du [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC).

Où vous pourriez travailler

Lieux de travail où vous pourriez trouver un emploi.

- Compagnies de construction
- Entrepreneurs de charpenterie
- Services d'entretien d'usine, des entreprises de chantiers de construction et d'autres établissements
- Travail autonome

Avec cette liste des organismes où il est possible d'exercer cette profession, chaque catégorie de personnes dispose d'informations correspondant à ses besoins et à ses centres d'intérêt. Voici l'interprétation et l'utilisation que chaque catégorie de personnes peut faire de ces informations :

1. Personne à la recherche d'un emploi

La liste des lieux de travail potentiels est susceptible de révéler aux personnes à la recherche d'un emploi les informations suivantes :

- **débouchés disponibles** – Elle indique où l'on peut postuler pour un poste en lien avec la profession, ce qui donne une idée concrète de la disponibilité des emplois.
- **autres lieux de travail** – Elle indique d'autres lieux de travail ou industries auxquels la personne n'a peut-être pas songé. C'est tout particulièrement utile quand la personne cherche à changer de milieu, de rôle ou d'employeur.
- **culture dans le milieu de travail** – Quand on connaît les types d'entreprises et d'industries qui embauchent dans une profession donnée, cela permet de mettre en évidence les lieux de travail dont la culture est compatible avec ses valeurs (entreprise en démarrage, grosse organisation, etc.).
- **salaire et avantages sociaux** – La liste des types d'entreprises qui embauchent typiquement des gens dans la profession permet d'estimer si ces employeurs offrent typiquement un salaire et des avantages sociaux compétitifs.

2. Personne qui fait ses études ou qui vient d'obtenir son diplôme

Il est utile pour les personnes qui sont encore aux études ou qui viennent d'obtenir leur diplôme de s'appuyer sur les informations suivantes :

- **industries à explorer** – La liste des lieux de travail possibles indique les secteurs ou les industries qui embauchent des personnes ayant les qualifications en question. Cela aide à découvrir tout l'éventail des débouchés au-delà du domaine d'études. (Par exemple, une personne titulaire d'un diplôme en communication pourra trouver du travail dans les médias, dans le marketing ou dans les relations publiques.)

3. Employeur / cadre responsable d'embauches

Les employeurs et les cadres responsables des embauches peuvent utiliser la liste des lieux de travail potentiels pour réaliser les objectifs suivants :

- **comprendre le marché** – Ce type d'informations les aide à saisir les domaines dans lesquels leurs concurrents sont en train d'embaucher des gens et les types d'entreprises qui embauchent des gens ayant une panoplie de compétences comparable, ce qui donne une meilleure idée de la concurrence.
- **obtenir des données de référence** – Les employeurs voient quels types de lieux de travail sont considérés comme désirables et ils utilisent ces informations pour améliorer leur propre offre, avec des primes, des avantages sociaux et des informations sur la culture de l'entreprise, afin de rester compétitifs sur le marché du travail.

L'examen des lieux de travail potentiels permet aux gens de mieux comprendre la nature de la profession, les endroits où elle est le plus répandue, les débouchés qu'elle offre et les types de milieu de travail qu'ils vont probablement découvrir.

Titres de poste alternatifs

Cette partie du profil est tirée de la CNP.

Titres de poste alternatifs

Recherchez ces mots-clés pour trouver des opportunités similaires.

- Apprenti charpentier
- Constructeur naval
- Charpentier
- Charpentier de construction
- Charpentier d'ossature
- Compagnon charpentier
- Charpentier de maisons préfabriquées
- Charpentier en rénovation
- Charpentier de gros œuvre

Voici l'utilité des autres titres de poste pour les différentes catégories de personnes :

1. Personne à la recherche d'un emploi

Pour les personnes à la recherche d'un emploi, le fait de bien connaître les différents titres du poste a plusieurs avantages :

- **élargissement des recherches** – Dans de nombreux cas, l'entreprise utilise un titre de poste différent alors qu'il s'agit du même type d'emploi. Quand on connaît les différents intitulés possibles, on peut élargir ses recherches et trouver d'autres offres d'emploi qui correspondent à ses compétences et à ses champs d'intérêt.
- **optimisation des recherches** – On peut affiner ses stratégies de recherche, avec divers intitulés de postes, pour trouver les meilleures offres d'emploi. (Au lieu de chercher uniquement « scientifique spécialiste des données », on peut faire une recherche sur « analyste de données », « analyste quantitatif », etc.)
- **découverte de débouchés cachés** – Certains postes ne sont pas forcément annoncés clairement avec un intitulé particulier. Quand on connaît les autres titres, on a la possibilité de découvrir des débouchés qu'on n'aurait pas remarqués autrement.

2. Personne qui fait ses études ou qui vient d'obtenir son diplôme

Les autres titres de poste offrent aux étudiants et aux diplômés récents les avantages suivants :

- **exploration des options professionnelles** – Un étudiant ayant un diplôme en marketing trouvera, par exemple, plusieurs intitulés, comme « spécialiste de la valorisation de la marque », « gestionnaire de contenus », « spécialiste du référencement naturel », etc. Ceci l'aidera à bien saisir tout l'éventail des options disponibles pour son orientation professionnelle.
- **clarification de l'orientation** – Avec les autres titres de poste, les étudiants et les diplômés pourront mieux cibler leurs centres d'intérêt en fonction de l'emploi particulier qui les intéresse le plus, même si l'intitulé est légèrement différent.

3. Employeur / cadre responsable d'embauches

Les employeurs et les cadres responsables des embauches peuvent utiliser les autres titres de poste pour réaliser les objectifs suivants :

- **élargissement de la réserve de talents** – Lors de la recherche de candidats, le cadre peut élargir son exploration pour inclure des candidats ayant un titre différent, mais des compétences et qualifications comparables.
- **comparaisons entre industries** – Quand le cadre saisit bien l'utilisation de divers intitulés pour le même emploi dans différentes industries ou entreprises, il arrive mieux à situer ses propres intitulés par rapport à ceux de ses concurrents, afin de s'assurer d'utiliser des termes clairs et reconnaissables.
- **recrutement des bons candidats** – Quand l'employeur est au courant des autres intitulés utilisés dans l'industrie, il est à même de rédiger des descriptions de poste qui attireront un plus vaste éventail de candidats, parce qu'il utilisera des termes dans lesquels ces candidats se reconnaîtront.

Professions apparentées

Cette partie du profil est tirée de la CNP.

Professions apparentées



Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en...

Rémunération Moyenne : \$31.00/heure Min. Formation : Niveau Universitaire

[Ajouter au Comparateur](#) [Sauvegarder](#)



Ébénistes

Rémunération Moyenne : N/A Min. Formation : Apprentissage

[Ajouter au Comparateur](#) [Sauvegarder](#)

Voici l'utilité de connaissances sur les professions apparentées pour les différentes catégories de personnes :

1. Personne à la recherche d'un emploi

- **élargissement de l'éventail des débouchés** – La personne à la recherche d'un emploi peut explorer des orientations apparentées et découvrir des emplois qui correspondront peut-être mieux à ses compétences ou à ses champs d'intérêt, même si elle ne répond pas exactement aux exigences de la profession de départ sur le plan des qualifications ou de l'expérience.
- **mobilité professionnelle** – L'exploration des professions apparentées permet à la personne à la recherche d'un emploi de progresser dans sa carrière, de changer de domaine ou de trouver un emploi qui correspond à ses compétences existantes.
- **exigences pour les études et la formation** – Le fait d'être au courant de l'existence des professions apparentées peut aider la personne qui souhaite changer de carrière à déterminer les formations ou qualifications supplémentaires dont elle pourrait avoir besoin pour explorer de nouveaux débouchés.

2. Personne qui fait ses études

- **choix éclairés en matière d'orientation** – L'étudiant peut explorer différentes orientations professionnelles dans un domaine donné, afin de trouver celle qui correspondra à ses champs d'intérêt, à ses compétences et à ses buts à long terme.
- **planification des études** – La mise en évidence des professions qui l'intéressent le plus permet à l'étudiant de choisir les options pour ses études ou les domaines sur lesquels il va se concentrer en vue d'acquérir les compétences et les titres nécessaires.

3. Employeur ou spécialiste RH

- **repérage des talents** – La compréhension des professions apparentées permet à l'employeur d'élargir son recrutement, en ciblant des candidats occupant un poste comparable qui sont susceptibles d'apporter un point de vue nouveau et des compétences adaptables au poste visé.
- **perfectionnement des employés** – L'employeur peut aussi proposer à ses employés des options de perfectionnement professionnel, afin de leur permettre de progresser dans l'organisation ou de basculer vers un poste différent correspondant mieux à leurs champs d'intérêt et à leurs forces.

Les connaissances sur les professions apparentées permettent globalement, tant aux individus qu'aux organisations, de faciliter la prise de décisions, de favoriser l'épanouissement professionnel et d'élargir les perspectives pour ce qui est de la planification et des stratégies.

Liens associés à l'industrie

Liens associés à l'industrie	
Ressource	Service fourni
Parcours d'apprentissage	Parcours
Conseil régional de l'Atlantique des charpentiers, mécaniciens de chantier et travailleurs assimilés	Formation, Information industrielle
Conseil du secteur de la construction et de la rénovation domiciliaire de l'Atlantique	Information industrielle

Voici l'utilité des connaissances sur l'industrie et ses organisations pour les différentes catégories de personnes :

1. Personne à la recherche d'un emploi

- **réseau de relations** – Quand on entre en relation avec des personnes et des organisations dans l'industrie, cela aide à se constituer un réseau, qui peut déboucher sur des offres d'emploi, des recommandations ou des liens de mentorat.
- **informations exclusives** – Ces personnes peuvent fournir des informations exclusives sur des offres d'emploi, la culture dans l'entreprise, les tendances en matière d'embauche et les compétences très recherchées, ce qui pourra aider la personne à la recherche d'un emploi à garder une longueur d'avance sur ses concurrents.

- **perfectionnement professionnel** – Les relations avec les organisations industrielles permettent à la personne à la recherche d'un emploi de suivre des ateliers, des congrès et des événements qui conduiront à un renforcement de ses compétences, de ses connaissances et de sa compréhension du domaine.
- **soutien lors des transitions** – Les personnes avec qui on est en relation dans l'industrie peuvent nous aider à changer de carrière, en nous prodiguant des conseils, en indiquant les compétences qu'on possède et qui sont transposables dans d'autres domaines et en nous aiguillant vers les ressources ou les programmes de formation pertinents.

2. Personne qui fait ses études

- **exposition à l'industrie** – Avec ses liens avec des spécialistes professionnels de l'industrie, l'étudiant peut se faire lui-même directement une idée du domaine qui l'intéresse, se tenir au courant des tendances dans l'industrie et comprendre les compétences qui sont les plus utiles sur le marché du travail.
- **conseils professionnels et orientation** – Il est utile pour l'étudiant de se faire conseiller par des spécialistes de l'industrie pour la préparation à l'orientation professionnelle qu'il a choisie, notamment sur les cours à suivre et sur la bonne façon d'aborder la recherche d'un emploi.

3. Employeur ou spécialiste RH

- **élargissement de la réserve de talents** – L'employeur peut s'appuyer sur les organisations industrielles pour repérer les candidats potentiels, participer à des salons de l'emploi ou trouver des personnes de talent grâce à ses réseaux de relations et aux communautés professionnelles.
- **perfectionnement de la main-d'œuvre** – Bon nombre d'organisations industrielles offrent des activités de perfectionnement professionnel et de formation que l'employeur peut utiliser pour mettre à niveau ou mettre à jour les compétences de ses employés.
- **données de référence sur les tendances dans l'industrie** – Les personnes et les organisations avec lesquelles on est en relation dans l'industrie offrent des observations utiles sur les pratiques en matière d'embauche, le niveau des salaires et les tendances dans la main-d'œuvre, ce qui aide l'employeur à rester compétitif quand il s'agit d'attirer ou de fidéliser les personnes de talent.

Il est crucial pour les différentes catégories de personnes de bien connaître l'éventail des personnes et des organisations en lien avec la profession concernée. Cela permet de développer les réseaux de relations, de trouver des activités de perfectionnement professionnel, de faciliter les transitions professionnelles et de dénicher les meilleurs talents.

ONGLET 5 – SALAIRES

Le salaire horaire indiqué est mis à jour tous les ans à partir des données de Service Canada. Les chiffres pour les salaires annuels sont mis à jour tous les cinq ans à partir des données du recensement.

Salaires horaires	Débutant	Médian	Maximal
	\$20.00	\$25.00	\$33.80

Salaire Annuel	Débutant	Médian	Maximal
	\$4,560.00	\$28,000.00	\$61,200.00

Le salaire dépend des antécédents du travailleur, de la taille de l'entreprise, des avantages sociaux qu'elle offre, de l'offre et de la demande de travailleurs, de la région et du cadre de travail particulier concerné. Dans certains cas, la valeur médiane peut sembler inférieure à ce qu'on aurait pu attendre, si les travailleurs autonomes déclarent des pertes. Cela peut même déboucher sur une valeur négative.

Pour la plupart des professions énumérées par l'organisme Nouvelle-Écosse au travail, nous fournissons le salaire minimum, le salaire médian et le salaire maximum. Nous donnons des estimations à la fois du salaire horaire et du salaire annuel.

- La valeur **basse** correspond, dans la plupart des cas, au 10^e centile. Si, par exemple, elle est de 20 \$/h, cela signifie que, dans la profession, 10 % des travailleurs gagnent 20 \$/h ou moins.
- La valeur **médiane** est le milieu dans la répartition des salaires (classés par ordre croissant).
- La valeur **maximum** correspondant, dans la plupart des cas, au 90^e centile. Si, par exemple, elle est de 40 \$/h, cela signifie que, dans la profession, 90 % des travailleurs gagnent 40 \$/h ou moins.

Ces chiffres donnent une idée de la rémunération dans la profession, mais il ne faut pas considérer la médiane comme la valeur « normale » ou le salaire typiquement offert à l'heure actuelle. Elle correspond à l'ensemble de la rémunération des travailleurs dans la profession, c'est-à-dire qu'elle couvre tout le monde, des personnes qui viennent juste de se lancer dans la profession jusqu'aux employés les plus expérimentés. Le salaire réel dans une offre d'emploi variera en fonction du niveau d'expérience et de compétence recherché par l'employeur.

Ces informations sont tirées de différentes sources, dont le [Système d'information sur les professions et les compétences](#) (SIPeC), le système d'analyse nationale des professions (ANP) du Sceau rouge, la Norme professionnelle du Sceau rouge (NPSR), l'Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse et les sites Web des organismes de réglementation. Quand les informations sont disponibles, cette partie fournit également des éléments contextuels supplémentaires pour expliquer la rémunération dans la profession.

Voici l'utilité de la compréhension du **salaire minimum**, du **salaire médian** et du **salaire maximum**, ainsi que du **revenu**, pour les différentes catégories de personnes :

1. Personne à la recherche d'un emploi

- **éclairages dans la prise de décisions** – Le fait de connaître l'éventail des salaires (minimum, médian, maximum) aide la personne à la recherche d'un emploi à déterminer si la rémunération d'un poste correspond à ses attentes et à ses objectifs financiers, ce qui lui permet d'éviter d'accepter une offre ne répondant pas à ses besoins.
- **négociations sur le salaire** – Lorsque la personne à la recherche d'un emploi se fait une bonne idée de l'éventail typique des salaires dans la profession, cela lui donne de meilleurs arguments dans la négociation, pour demander une rémunération juste ou plus élevée par rapport à la norme dans l'industrie.
- **planification de la carrière** – Quand on connaît le potentiel d'augmentation du salaire (du minimum au maximum), cela aide à bien saisir le potentiel de rémunération dans la durée dans la profession, ce qui permet de se fixer des buts et de mieux planifier sa carrière.
- **évaluation des conséquences financières d'un changement de profession** – Lorsque la personne veut changer de profession, elle se sert des données sur les salaires pour déterminer si la nouvelle profession envisagée offre bien la stabilité financière dont elle a besoin et si elle pourra rester à un niveau comparable ou améliorer sa rémunération.

2. Personne qui fait ses études

- **orientation professionnelle** – L'étudiant peut utiliser les données sur les salaires pour éclairer sa prise de décisions quand il choisit le domaine dans lequel il va faire ses études, en tenant compte non seulement de ses champs d'intérêt, mais aussi de ce que chaque profession pourra lui rapporter sur le plan financier.
- **comparaison entre le coût des études et la rémunération potentielle** – La bonne compréhension de l'éventail des salaires aide l'étudiant à examiner la rentabilité de son investissement dans les études pour des professions particulières, de façon à faire un choix conforme à ses attentes pour sa rémunération dans la durée.

- **attentes salariales pour les stages ou les postes de début de carrière** – Les données sur les salaires aident l'étudiant à mieux saisir ce à quoi il peut s'attendre dans un poste au bas de l'échelle ou dans un stage, de façon à pouvoir planifier son avenir financier aux premiers stades de sa carrière.

3. Employeur ou spécialiste RH

- **salaires compétitifs** – L'employeur peut utiliser les données sur les salaires comme données de référence pour les salaires qu'il va lui-même proposer, de façon à s'assurer qu'il est compétitif pour attirer des travailleurs de talent et pour fidéliser ses employés existants. Cela lui permet aussi d'éviter de surpayer ou de sous-payer son personnel.
- **attraction des talents** – Quand l'employeur connaît le salaire minimum, le salaire médian et le salaire maximum dans la profession, cela lui permet d'ajuster ses salaires par rapport à la norme dans l'industrie, de façon à ce que ses offres d'emploi soient plus attrayantes.
- **équité interne** – Les données sur les salaires aident l'employeur à déterminer si la rémunération dans son organisation est équitable et cohérente, en veillant à ce qu'elle concorde avec les compétences, l'expérience et le rendement des employés.

Toutes sortes de personnes ont intérêt à bien comprendre les données sur les salaires dans la profession (minimum, médian, maximum). Les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes envisageant de changer de profession, les étudiants, les employeurs et les responsables des politiques publiques sont à même de prendre des décisions plus éclairées, de mieux négocier, de planifier leur carrière et d'établir une grille de salaires compétitive.

Conclusion

Il est important, tant pour les individus que pour les organisations, de bien comprendre le profil de la profession lors de la prise de décisions sur l'orientation professionnelle et les débouchés. L'examen de facteurs clés comme la paie, les professions apparentées, les liens avec l'industrie et les compétences exigées aide les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes souhaitant changer de carrière, les étudiants, les employeurs et les responsables des politiques publiques à mieux négocier la participation au marché du travail. Ces connaissances aident les gens à réaliser leurs objectifs professionnels et aident les employeurs à attirer et à fidéliser un personnel qualifié. En dernière analyse, quand on a une bonne compréhension des profils des professions, on est mieux à même de prendre des décisions, de connaître la réussite et de favoriser le développement d'une économie plus solide et plus résiliente.

Annexe A – Terminologie

Agence de la formation des apprentis de la Nouvelle-Écosse – Agence gérant et exploitant pour la province un système de formation pour les métiers spécialisés qui est facile d'accès et qui répond aux besoins.

Classification nationale des professions (CNP) – Référence reconnue partout au Canada sur les professions dans le pays. Cette classification comprend 520 groupes avec au total plus de 30 000 titres de postes.

Normes professionnelles du Sceau rouge (NPSR) [auparavant appelées « analyses nationales de professions » (ANP)] – Ces normes du Sceau rouge renforcent la cohérence des ressources pédagogiques utilisées en salle de classe et dans les formations en milieu de travail. Elles fournissent des outils et du soutien pour l'évaluation et le processus permet à l'industrie de participer à la définition des normes. Le nouveau modèle adopté insiste davantage sur la formation en apprentissage et l'évaluation des compétences en fonction d'objectifs d'apprentissage, de résultats d'apprentissage et de critères d'évaluation définis par l'industrie.

Organismes professionnels de réglementation – Certaines professions en Nouvelle-Écosse sont réglementées par un organisme indépendant. Il s'agit d'un privilège accordé à ces professions dans l'intérêt du grand public. Les organismes de réglementation sont habilités à tenir un registre des membres de la profession et à leur décerner un permis d'exercice. Ce sont donc eux qui définissent les normes pour les personnes souhaitant se lancer dans la profession.

Sceau rouge – Le Sceau rouge apposé au certificat de compagne ou de compagnon dans un métier spécialisé que votre province ou votre territoire vous a attribué indique que vous possédez les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer ce métier partout au Canada. Pour obtenir le Sceau rouge, il faut réussir à un examen.

Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC) – Base de données qui fournit, pour 900 professions différentes au Canada, un cadre global pour les compétences, les aptitudes, les attributs personnels, les connaissances et les champs d'intérêt généralement exigés pour exercer la profession. Ce système fournit également des informations contextuelles sur le milieu de travail dans lequel ces professions sont exercées.