

Présentation du diagnostic sectoriel

Sophie St-Pierre, B.A.A., M.Sc.
Consultante chez Zins Beauchesne et associés

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec

Cette activité est réalisée grâce
à une aide financière de la Commission
des partenaires du marché du travail

■ 555, boul. René-Lévesque O.
9^e étage
Montréal (Québec)
H2Z 1B1 CANADA
(514) 861-0809

Télécopieur (514) 861-0881
Internet info@zba.ca

■ 1145, boul. Lebourgneuf
Bureau 220
Québec (Québec)
G2K 2K8 CANADA
(418) 626-2360

Télécopieur (418) 626-1423
Internet info@zba.ca

www.zba.ca

Diagnostic sectoriel de la main- d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services

Dans le cadre du





Colloque
HortiCompétences

27 janvier 2010



Zins Beauchesne et associés
MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

Plan de la présentation

-  **Bref rappel des objectifs de l'étude et de la méthodologie**
-  **Grands constats du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services**
-  **Résultats de l'enquête auprès des employeurs**
-  **Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre**

Bref rappel des objectifs de l'étude et de la méthodologie



Bref rappel des objectifs de l'étude et de la méthodologie



- L'objectif principal de ce mandat était de réaliser un diagnostic sectoriel de main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec, et ce, conformément au Cadre de référence pour les études sectorielles en partenariat correspondant aux attentes de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

- Le champ d'intervention d'HortiCompétences comprend neuf sous-secteurs :

Aménagement paysager



Irrigation



Arboriculture – élagage



Jardinierie



Fleuristerie



Architecture de paysage



Entretien d'espaces verts



Fournisseurs en horticulture ornementale



Surintendance de golf



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

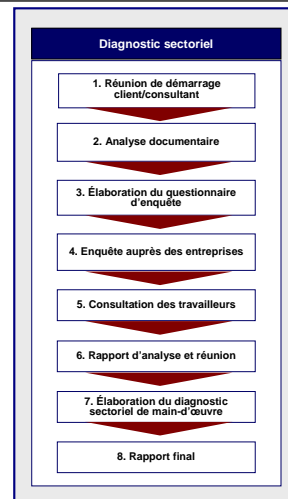
4

Bref rappel des objectifs de l'étude et de la méthodologie



- Les neuf sous-secteurs sont principalement regroupés sous cinq codes SCIAN¹ :
 - services d'aménagement paysager (SCIAN 56173);
 - services d'architecture de paysage (SCIAN 54132);
 - pépinières et centres de jardinage (SCIAN 44422);
 - grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 411130);
 - fleuristes (SCIAN 4531).

- La main-d'œuvre se retrouve principalement regroupée dans cinq codes CNP² :
 - architectes paysagistes (CNP 2152);
 - entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255);
 - surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256);
 - techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225);
 - manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612).



1. Code SCIAN : Code d'activité du système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
2. Code CNP : Classification nationale des professions.

7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

5



Grands constats du secteur de l'horticulture – commercialisation et services



Les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services

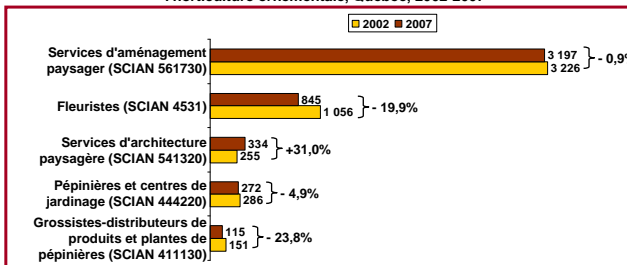


Nombre total d'établissements par code SCIAN en 2007

Entreprises (SCIAN)	Nombre en 2007
Services d'aménagement paysager (SCIAN 56173)	3 197
Fleuristes (SCIAN 45311)	845
Services d'architecture de paysage (SCIAN 54132)	334
Pépinières et centres de jardinage (SCIAN 44422)	272
Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 411130)	115
Total	4 763

Source : Registre des entreprises, Statistique Canada (juin 2008). Inclut les établissements de taille indéterminée.

Évolution du nombre total d'établissements dans les groupes d'industries de l'horticulture ornementale, Québec, 2002-2007



Source : Registre des entreprises, Statistique Canada (juin 2008).

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION



La main-d'œuvre et les emplois en horticulture ornementale – commercialisation et services



- Selon les données de l'IMT, il y a une augmentation globale du nombre d'emplois (+29 %) (pour les principaux codes CNP).

Évolution de l'emploi de 2003 à 2006 pour les cinq principaux codes CNP du secteur

Professions associées aux cinq principaux CNP	Emplois en 2002	Emplois en 2006	2002-2006 (%)
Architectes paysagistes (CNP 2152)	600	700	17 %
Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225)	4 000	6 000	50 %
Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255)	1 500	2 000	33 %
Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256)	900	1 500	66 %
Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612)	11 000	13 000	18 %
Total	18 000	23 200	+ 29 %

Sources des données : Le nombre de personnes en emploi dans une profession est établi de façon approximative par Emploi-Québec (IMT) à partir des données du recensement, compilation effectuée par HortiCompétences (juin 2008).



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beuchesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

8



Résultats de l'enquête auprès des employeurs

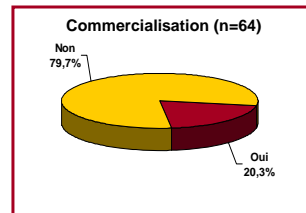
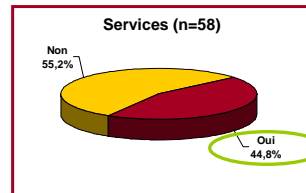
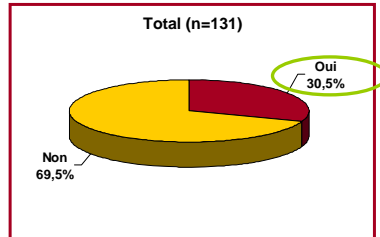


Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



- Globalement, près du tiers des entreprises interrogées (30,5 %) effectuent des activités complémentaires au cours de l'année (p. ex. : déneigement, production agricole, rénovation/construction).

Q4. Est-ce que votre entreprise effectue des activités complémentaires (p. ex. : déneigement, etc.) au cours de l'année ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

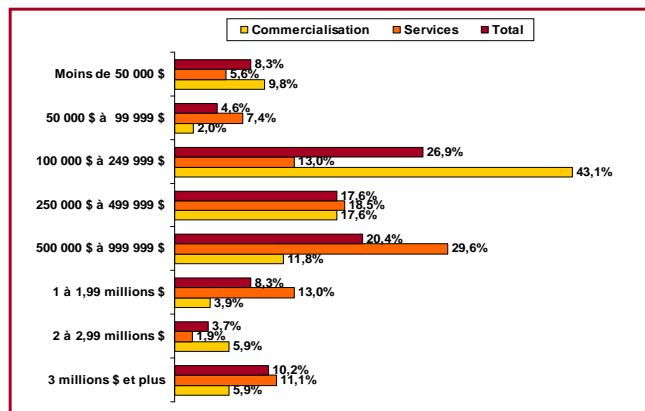
10

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Chiffre d'affaires

- 77,8 % des entreprises⁴ interrogées ont un chiffre d'affaires inférieur à 1 million de dollars et celui-ci est en croissance depuis les trois dernières années pour 44,3 %.



4. Sur un total de 108 répondants, excluant les NRP.

7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

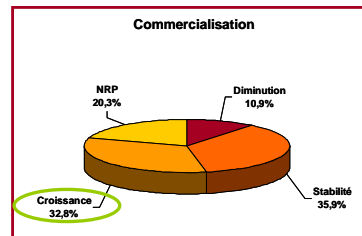
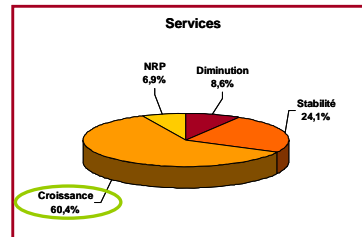
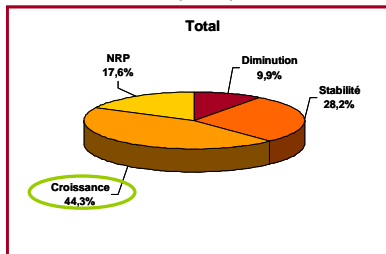
Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

11

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...

- 60,4 % des entreprises⁵ du secteur des services ont un chiffre d'affaires en croissance depuis les trois dernières années, comparativement à 32,8 % des entreprises du secteur de la commercialisation.

Q25. Au cours des trois dernières années, comment le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec relié à l'horticulture ornementale a-t-il évolué ? (N=131)



5. Sur un total de 108 répondants, excluant les NRP.

7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...

- Les principaux facteurs expliquant, selon les entreprises, les phénomènes de **hausse de leur chiffre d'affaires** :

Facteurs internes	Facteurs externes
Achat d'équipement	Grande sensibilisation du public
Organisation de l'entreprise	Croissance de la construction
Offre originale	Demande de services spécialisés

- Les principaux facteurs expliquant une **stabilité ou baisse du chiffre d'affaires** chez les entreprises répondantes :
 - demande (8 mentions);
 - structure interne (7 mentions);
 - concurrence (3 mentions).



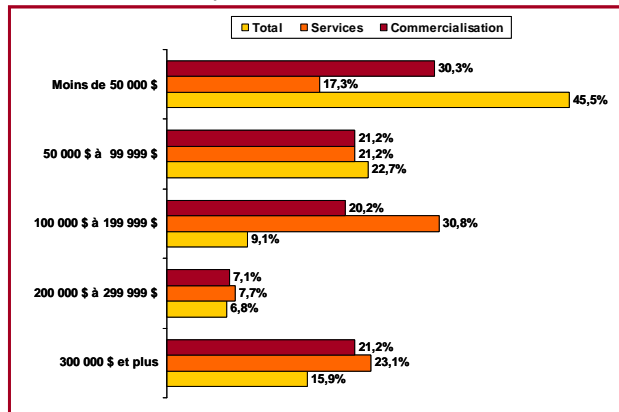
7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...

Masse salariale

- En ce qui concerne la masse salariale, 78,8 % ont une masse salariale inférieure à 299 999 \$ en 2007-2008.

Q26. Pour votre dernière année financière (2007-2008), dans quelle catégorie se situait la masse salariale de votre entreprise au Québec reliée à l'horticulture ornementale ? (n=131)

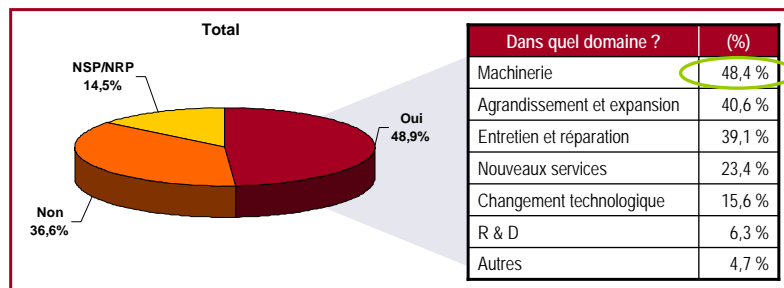


Résultats de l'enquête auprès des employeurs...

Projets d'investissement

- Près de la moitié (48,9 %) des entreprises évaluent qu'elles réaliseront des investissements majeurs au cours des 3 prochaines années dans les domaines présentés au graphique suivant :

Q28. Allez-vous réaliser des investissements majeurs au cours des trois prochaines années dans votre entreprise (de 2009 à 2011) et si oui, dans quel(s) domaine(s) ? (n=131)



Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Profil de la main-d'œuvre

- 63,3 % des emplois des entreprises enquêtées sont saisonniers (moins de 40 semaines).
 - Plus forte proportion des emplois saisonniers dans le secteur des services (72,1 %) comparativement au secteur de la commercialisation (54,7 %).
 - Forte proportion des emplois à temps partiel dans le secteur de la commercialisation.
- Seulement deux entreprises sur les 131 ont mentionné avoir une proportion de leurs employés syndiqués, dont une à 15 % et l'autre à 75 %.

Q5 a) Profil de la main-d'œuvre

	Temps plein (30 heures et plus/semaine) (%)			Temps partiel (29 heures et moins/semaine) (%)			Total		
	Total	Services	Comm.	Total	Services	Comm.	Total	Services	Comm.
Permanents (à l'année)	30,2 %	25,7 %	30,7 %	6,5 %	2,2 %	14,6 %	36,7 %	27,9 %	45,3 %
Saisonniers (moins de 40 semaines)	50,5 %	63,3 %	33,3 %	12,8 %	8,8 %	20,9 %	63,3 %	72,1 %	54,7 %
Total de 2 010 employés	80,7 %	89,0 %	64,0 %	19,3 %	11,0 %	35,5 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

16

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Nombre d'employés

- Dans l'ensemble des entreprises, plus de la moitié (61,4 %) travaillent plus de 20 semaines par saison.

Q5 b) Répartition des saisonniers

Total (n=131)	(%)
Moins de 5 semaines	4,2 %
5 à 9 semaines	11,2 %
10 à 19 semaines	23,1 %
20 à 29 semaines	31,6 %
30 à 39 semaines	29,8 %
Total	100,0 %

Services	(%)	Commercialisation	(%)
Moins de 5 semaines	0,9 %	Moins de 5 semaines	10,7 %
5 à 9 semaines	7,0 %	5 à 9 semaines	21,1 %
10 à 19 semaines	20,0 %	10 à 19 semaines	29,2 %
20 à 29 semaines	35,5 %	20 à 29 semaines	17,9 %
30 à 39 semaines	36,6 %	30 à 39 semaines	21,1 %
Total	100,0 %	Total	100,0 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

17

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q8. Nombre d'employés selon leur sexe et leur catégorie d'âge (par grande catégorie d'emplois et type de postes) (N=131)

Catégorie d'emplois et type de postes	Nombre actuel d'employés	Répartition par sexe		Répartition par âge			
		Femme %	Homme %	< 34 ans%	35-44 ans%	45-54 ans%	55 ans et > %
A. Propriétaire-exploitant/entrepreneur	155	45,0 %	55,0 %	30,5 %	16,3 %	32,1 %	21,1 %
B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres), gérant	80	57,7 %	42,3 %	22,8 %	29,1 %	30,4 %	17,7 %
C. Personnel de soutien administratif	55	89,4 %	10,6 %	36,7 %	28,6 %	16,3 %	18,4 %
D. Communication et marketing	33	51,5 %	48,5 %	34,4 %	43,8 %	15,6 %	6,3 %
E. Finances et comptabilité	33	61,3 %	38,7 %	12,5 %	37,5 %	33,3 %	16,7 %
F. Gestion des ressources humaines	14	50,0 %	50,0 %	15,4 %	15,4 %	61,5 %	7,7 %
G. Personnel d'encadrement et de supervision							
• Contremaitre	54	38,3 %	61,7 %	33,3 %	20,4 %	37,0 %	9,3 %
• Chef de groupe(s)	22	57,1 %	42,9 %	20,0 %	33,3 %	33,3 %	13,3 %
• Chef d'équipe	160	25,2 %	74,8 %	51,2 %	23,6 %	21,1 %	4,1 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beaugesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

18

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q8. Nombre d'employés selon leur sexe et leur catégorie d'âge (par grande catégorie d'emplois et type de postes) (N=131)

Catégorie d'emplois et type de postes	Nombre actuel d'employés	Répartition par sexe		Répartition par âge			
		Femme %	Homme %	< 34 ans%	35-44 ans%	45-54 ans%	55 ans et > %
H. Travailleurs spécialisés (n=729)							
• Agronome	11	83,3 %	16,7 %	28,6 %	28,6 %	28,6 %	14,3 %
• Architecte paysagiste	13	33,3 %	66,7 %	81,8 %	0,0 %	9,1 %	9,1 %
• Dessinateur/concepteur	28	89,3 %	10,7 %	58,3 %	29,2 %	8,3 %	4,2 %
• Ouvrier spécialisé	115	20,9 %	79,1 %	56,8 %	31,6 %	11,6 %	0,0 %
• Élagueur	60	31,0 %	69,0 %	50,0 %	34,4 %	9,4 %	6,3 %
• Fleuriste-designer	86	87,8 %	12,2 %	49,4 %	16,5 %	26,6 %	7,6 %
• Conseiller-vendeur	241	77,1 %	22,9 %	32,0 %	34,7 %	25,1 %	8,2 %
• Techniciens	175	77,1 %	22,9 %	42,3 %	40,8 %	12,7 %	4,2 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beaugesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

19

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q8. Nombre d'employés selon leur sexe et leur catégorie d'âge
(par grande catégorie d'emplois et type de postes) (N=131)

Catégorie d'emplois et type de postes	Nombre actuel d'employés	Répartition par sexe		Répartition par âge			
		Femme (%)	Homme (%)	< 34 ans (%)	35-44 ans (%)	45-54 ans (%)	55 ans et > (%)
I. Personnels de soutien (n=609)							
• Manœuvre	415	13,5 %	86,5 %	66,6 %	19,2 %	10,4 %	3,8 %
• Homme de sol	67	10,6 %	89,4 %	80,6 %	11,9 %	4,5 %	3,0 %
• Aide-fleuriste	35	100 %	0,0 %	75,0 %	3,6 %	21,4 %	0,0 %
• Caissier	92	100 %	0,0 %	74,7 %	10,7 %	10,7 %	4,0 %
Autres :	66	27,5 %	72,5 %	39,0 %	18,6 %	25,4 %	16,9 %
Total	2010	50,2 %	49,8 %	47,5 %	24,5 %	19,8 %	8,3 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

20

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Scolarité

Q9. Nombre d'employés selon leur niveau de formation actuel
(par grande catégorie d'emplois) (N=131)

	Nombre actuel d'employés	Diplôme universitaire (%)	Diplôme collégial (AEC & DEC) (%)	Diplôme professionnel (DEP & ASP) (%)	Diplôme d'études secondaires (DES) (%)	Aucune formation (%)
A. Propriétaire-exploitant / entrepreneur	155	28,1 %	30,1 %	26,0 %	13,0 %	2,7 %
B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres)	80	27,9 %	27,9 %	16,4 %	26,2 %	1,6 %
C. Personnel de soutien administratif	55	4,5 %	47,7 %	29,5 %	15,9 %	2,3 %
D. Communication et marketing	33	16,7 %	29,2 %	8,3 %	45,8 %	0,0 %
E. Finances et comptabilité	33	76,9 %	15,4 %	7,7 %	0,0 %	0,0 %
F. Gestion des ressources humaines	14	45,5 %	36,4 %	18,2 %	0,0 %	0,0 %
G. Personnel d'encadrement et de supervision	236	6,7 %	17,9 %	26,9 %	37,3 %	11,2 %
H. Travailleurs spécialisés	729	3,7 %	10,6 %	25,9 %	45,4 %	14,4 %
I. Personnels de soutien	609	7,6 %	4,6 %	7,2 %	60,9 %	19,7 %
Autres au besoin :	66	9,0 %	13,4 %	14,9 %	55,2 %	7,5 %
Total	2010	10,8 %	15,2 %	19,9 %	42,2 %	12,0 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

21

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Ancienneté

- Dans l'ensemble des 131 entreprises, le nombre d'années d'expérience dans l'entreprise est plus élevé pour les propriétaires-exploitants/entrepreneurs (73,4 %) et le personnel de direction/administration générale (59,8 %).
- La plus grande proportion d'employés détenant 4 années d'expérience ou moins se retrouve au niveau du personnel de communication et marketing et du personnel de soutien.

Q9. Nombre d'années d'expérience dans l'entreprise (n=131)

Catégorie d'emplois	Nombre d'années d'expérience dans l'entreprise				
	0-1 an	2-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15 ans et +
A. Propriétaire-exploitant / entrepreneur	0,5 %	4,4 %	12,8 %	8,9 %	73,4 %
B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres)	3,3 %	17,4 %	10,9 %	8,7 %	59,8 %
C. Personnel de soutien administratif	14,6 %	43,8 %	12,5 %	10,4 %	18,8 %
D. Communication et marketing	45,5 %	27,3 %	22,7 %	4,5 %	0,0 %
E. Finances et comptabilité	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	50,0 %
F. Gestion des ressources humaines	9,1 %	0,0 %	9,1 %	45,5 %	36,4 %
G. Personnel d'encadrement et de supervision	2,0 %	24,0 %	30,0 %	22,0 %	22,0 %
H. Travailleurs spécialisés	26,4 %	25,3 %	26,4 %	10,6 %	11,3 %
I. Personnels de soutien	31,9 %	37,4 %	22,0 %	4,4 %	4,4 %
Autres au besoin	17,2 %	17,2 %	20,7 %	22,4 %	22,4 %



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

22

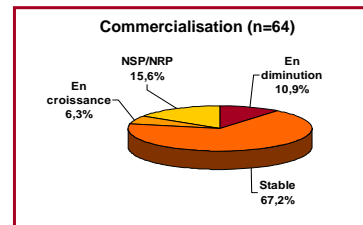
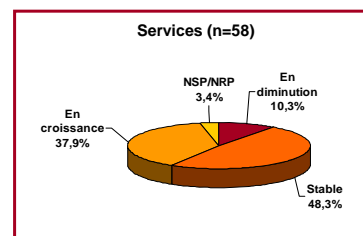
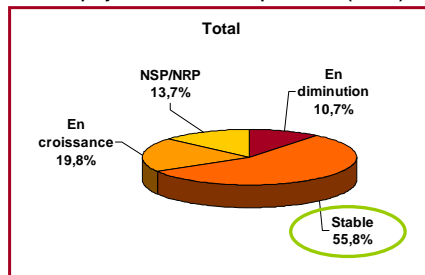
Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Évolution du nombre d'employés en entreprise

- Plutôt stable pour la moitié (55,8 %) des entreprises sondées.
- La même chose est envisagée dans les années à venir.

Q6. Comparativement à 2006, est-ce que le nombre d'employés dans votre entreprise est... (N=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

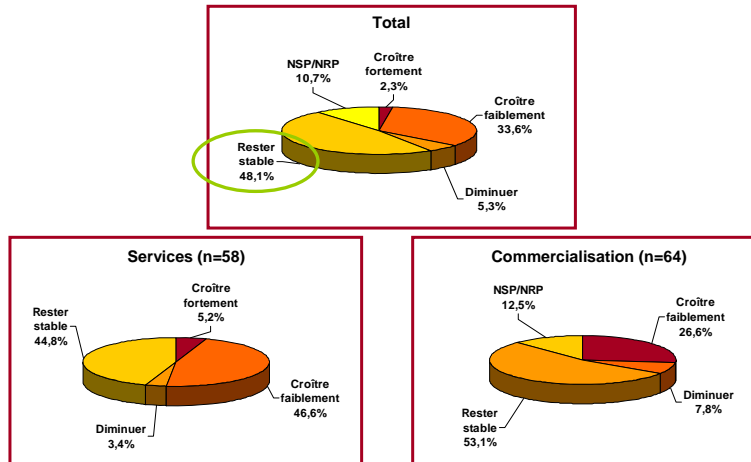
Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

23

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q7. Et au cours des trois prochaines années (années civiles 2009-2011), pensez-vous que le nombre d'employés dans votre entreprise va croître, diminuer ou rester stable ? (N=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

24

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Embauche et profil recherché

- L'ensemble des 131 entreprises interrogées prévoit embaucher un total de 345, 145 et 114 personnes en 2009, 2010 et 2011 (surtout des travailleurs saisonniers).
- Peut cependant inclure :
 - de nouvelles créations de postes;
 - des remplacements;
 - des départs à la retraite.

Outils de recrutement utilisés

- Le recrutement de personnel s'effectue le plus souvent⁶ par :
 - l'usage de recommandations et de contacts personnels des employés de l'entreprise (48,1 %);
 - le suivi des banques de CV (36,6 %);
 - les écoles, universités et collèges (34,4 %).
- Très peu d'outils sont utilisés pour recruter le personnel.



6. Somme des taux de réponses « toujours » et « souvent ».

7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

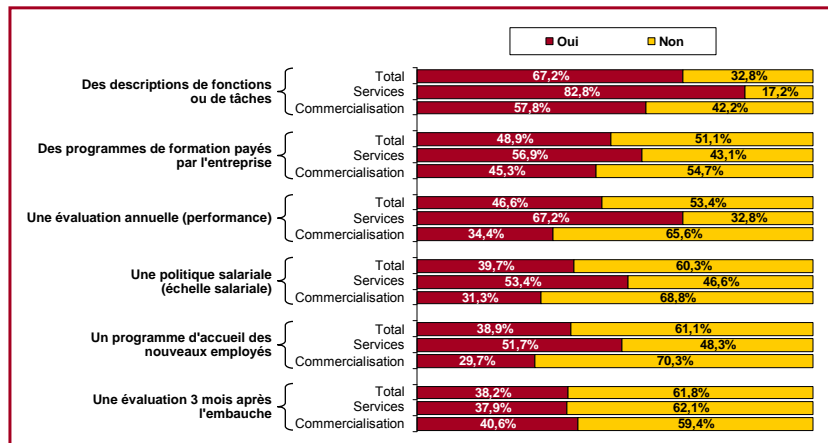
25

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Outils de gestion des ressources humaines utilisés

Q13. Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

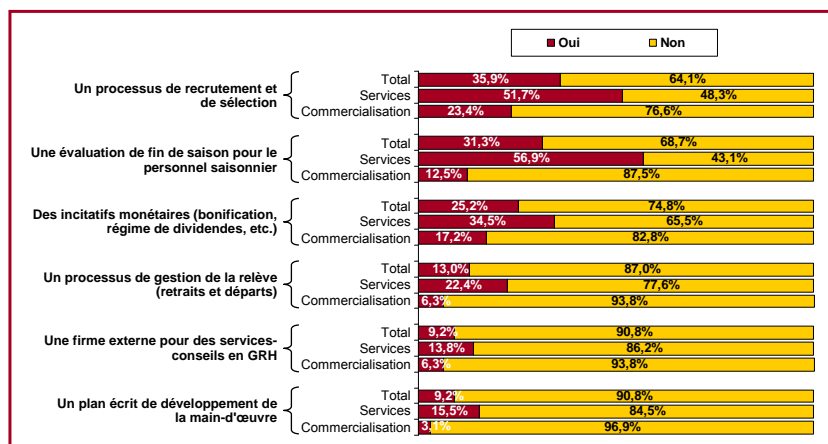
Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

26

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q13. Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

27

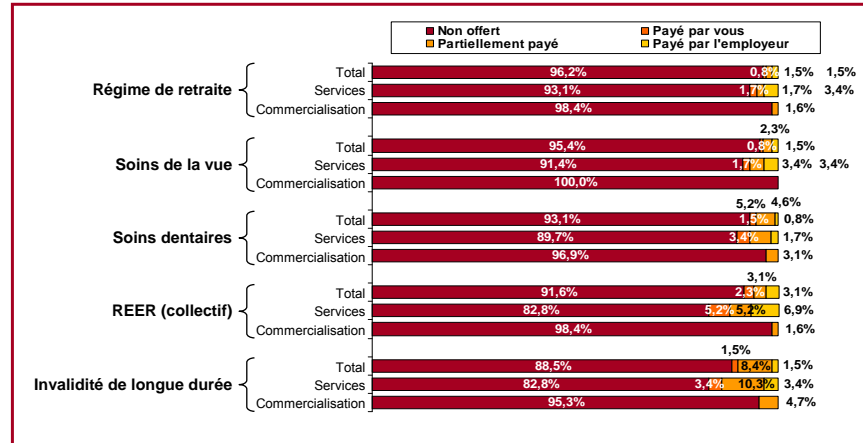
Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Avantages sociaux offerts aux employés

■ Globalement, très peu d'avantages sociaux sont offerts dans ce secteur.

Q14. Veuillez préciser les avantages sociaux offerts aux employés dans votre entreprise ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

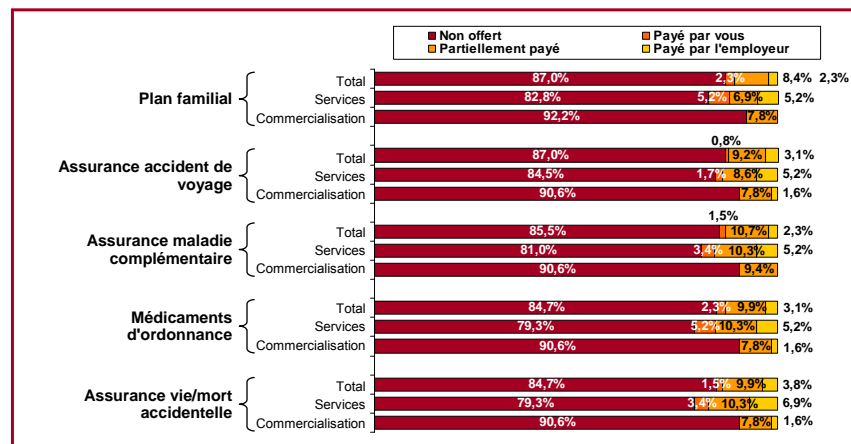
Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

28

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q14. Veuillez préciser les avantages sociaux offerts aux employés dans votre entreprise ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beausnes et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

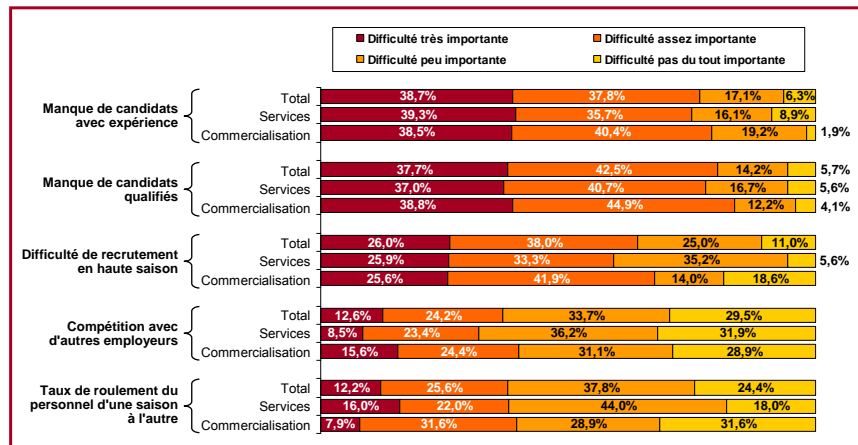
29

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Difficultés rencontrées

Q15. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux difficultés suivantes ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

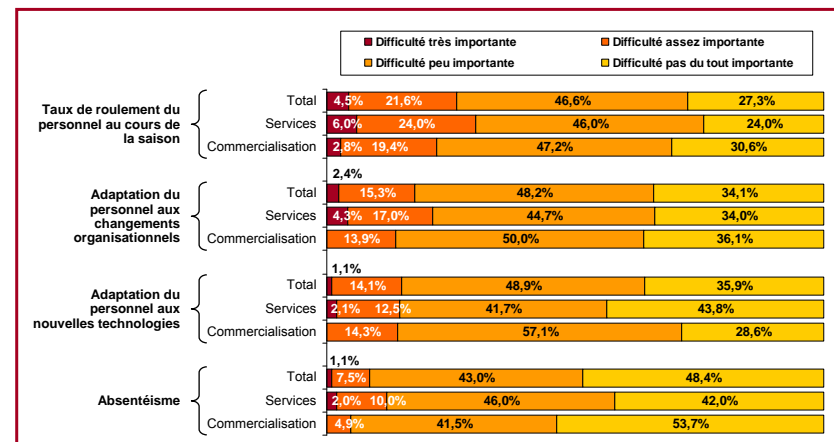
Zins Beauchesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

30

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q15. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux difficultés suivantes ? (n=131)



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beauchesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

31

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Mesures spécifiques pour attirer ou retenir le personnel

- Les principales mesures utilisées par plus de la moitié des entreprises interrogées afin de favoriser l'embauche ou la rétention des employés pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale sont les suivantes :
 - les activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie (68,7 %);
 - la participation des employés aux décisions (67,2 %);
 - des mesures encourageant la conciliation travail-famille (61,8 %);
 - des programmes de perfectionnement / formation (51,1 %).
- Celles-ci se généralisent à l'ensemble des sous-secteurs de l'enquête.

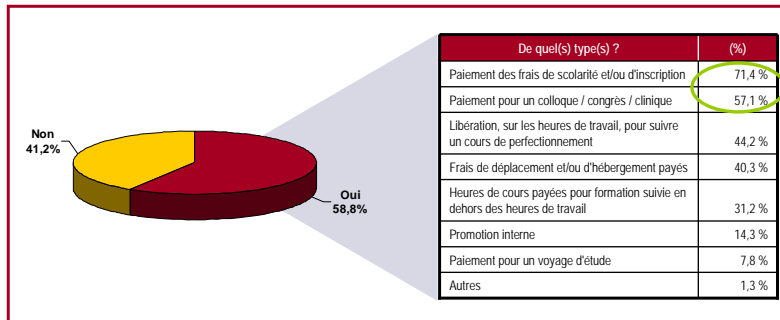


Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Incidatifs à la formation

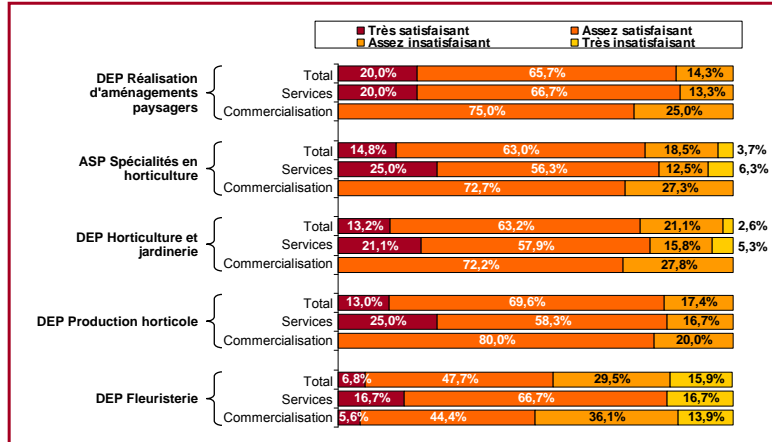
Q20. Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à se perfectionner ? (n=131)



Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Q21. Formation initiale (régulière) : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation initiale disponibles ? (N=131)



7463-01 pr-Conferérence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

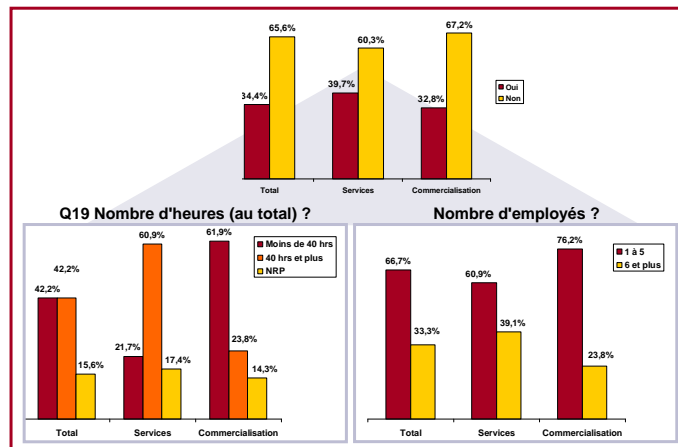
34

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Formation continue

Q19. Votre entreprise a-t-elle payé de la formation continue à ses employés au cours de l'année 2007 ? (N=131)



7463-01 pr-Conferérence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

35

Résultats de l'enquête auprès des employeurs...



Difficultés rencontrées

- Les employeurs connaissent des difficultés assez importantes lorsqu'il s'agit de combler leurs besoins de formation notamment attribuables aux causes suivantes :
 - offre de formation non disponible dans leur région;
 - contexte des formations inadapté (lieu, horaire);
 - offre de formations insuffisante.
- Il ne semble pas que le coût et les contenus des formations soient des obstacles très importants pour les employeurs.

Opportunités et contraintes externes au développement

- Les opportunités sont variées et touchent à la fois à l'innovation, au marketing et aux tendances vertes/environnementales.
- Regroupées sous deux grandes catégories :
 - la création de nouveaux produits, de nouveaux besoins et amélioration des services/techniques;
 - les tendances du marché, la demande et la population conscientisée.
- Les contraintes externes pouvant affecter le secteur et en limiter la croissance touchent davantage à la main-d'œuvre, au contexte économique, aux normes et à la réglementation.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

36



Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre



Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre



Forces / Atouts	Faiblesses / Contraintes
<p>La formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiples programmes en horticulture ornementale offrant une variété de spécialisations dans plusieurs institutions. • Instituts et centres de formation répartis sur l'ensemble du territoire québécois. • Formation permettant au futur travailleur d'être versatile en termes d'emploi, de poste occupé en entreprise. • Formation initiale perçue assez satisfaisante par les employeurs. • Lorsque les entreprises investissent en formation continue, elles investissent 3 % de leur masse salariale en moyenne. • Certains incitatifs sont offerts pour encourager les employés à se perfectionner. 	<ul style="list-style-type: none"> • 64 % des entreprises n'investissent pas en formation continue. • Formation continue peu accessible : un faible nombre d'employeurs acceptent de la payer ou la formation n'est pas offerte au moment opportun ou dans la région de l'entreprise. • Le peu d'étudiants par classe peut parfois nuire à l'enseignement lié aux spécialités (l'ensemble des spécialités pouvant être abordées, mais être peu approfondies). • L'accessibilité physique des lieux de formation est perçue comme une contrainte par les employeurs. • Le nombre d'étudiants dans les programmes reliés diminue.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

38

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre



Forces / Atouts	Faiblesses / Contraintes
<p>L'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail en plein air, souvent apprécié par les employés. • Augmentation des emplois où la formation spécialisée est demandée (p. ex. : dessin d'aménagement sur ordinateur, etc.). • Contact avec le client : aspect apprécié de la part du travailleur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu d'avantages sociaux. • Horaires de travail atypiques. • Beaucoup d'emplois de moins de 40 semaines (63,3 %). • Difficultés de recrutement.
<p>Les entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises en croissance avec des projets d'investissement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombreuses petites entreprises (taille, chiffre d'affaires). • Concentration à Montréal et en Montérégie.
<p>Les ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certaines mesures d'attraction et de rétention mises en place dans les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu d'outils de gestion et de recrutement des ressources humaines utilisés dans les entreprises.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beachesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

39

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre...



Opportunités	Menaces externes
<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux produits et services demandés, nouvelles tendances stimulant la demande (p. ex. : toits verts, etc.). Innovations : nouvelles variétés, produits et services « verts », etc. Intéressante couverture du secteur (aménagement paysager, jardinage, des plantes, etc.) par les médias. Tendance « cocooning », être bien chez soi qui favorise les aménagements paysagers et les services connexes (p.ex. : déneigement). Population vieillissante s'adonnant à l'horticulture. Développement durable, tendance écologique et préoccupation face à l'environnement. 	<ul style="list-style-type: none"> Ralentissement économique et coupures dans les budgets des entreprises. Faible croissance démographique au Québec a un impact sur la relève. Manque de main-d'œuvre qualifiée. Dépendance de la météo/climat. Compétition avec tous les secteurs pour l'offre d'emplois à l'année et avec horaire moins atypique. Certaines méconnaissances de la part des médias et de la population au niveau du rôle environnemental et sur la santé humaine des végétaux d'ornement.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beaudesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

40

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre...



- Les enjeux ou défis auxquels fait face le secteur au chapitre de la main-d'œuvre, ainsi que les pistes de solutions et recommandations sont les suivants :

Enjeux ou défis	Pistes de solutions et recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Le faible nombre d'étudiants dans les programmes de formation initiale. 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les liens entre les institutions d'enseignement et les entreprises afin de s'assurer que l'offre de formation initiale correspond aux besoins réels des entreprises. Faire la promotion des formations en horticulture ornementale auprès des jeunes du secondaire, dans les milieux d'enseignement, ainsi que dans les salons et foires.
<ul style="list-style-type: none"> Le manque de formation continue chez les travailleurs et dans les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les entreprises à l'importance de la formation et à la gestion des ressources humaines. Sensibiliser les entreprises aux mesures facilitatrices en matière de formation. Se doter d'outils faisant la promotion de la formation et de ses avantages auprès des entreprises. Valoriser la formation par les pairs ou le tutorat. Diffuser, à l'intérieur des entreprises, les dates, lieux et coûts des activités de formation continue.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beaudesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

41

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre...



Enjeux ou défis	Pistes de solutions et recommandations
<ul style="list-style-type: none"> L'attraction du secteur et des emplois. 	<ul style="list-style-type: none"> Faire davantage de communication sur le secteur et les emplois en horticulture ornementale au Québec auprès des clientèles cibles. Mettre en valeur la diversité des emplois et professions dans le secteur de l'horticulture ornementale. Organiser des activités grand public afin de sensibiliser celui-ci aux attraits et avantages du secteur et, du fait même, mettre en valeur les emplois.
<ul style="list-style-type: none"> La rétention des employés dans le secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les entreprises aux avantages que procure la rétention de leurs employés dans le temps (économies de temps et d'argent). Outils et promouvoir auprès des entreprises les différents outils/actions en gestion des ressources humaines qui incitent la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beuchesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

42

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre...



Enjeux ou défis	Pistes de solutions et recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Le recrutement et le renouvellement de la main-d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des actions favorisant la conciliation travail/famille. Effectuer du recrutement auprès de diverses clientèles qui n'ont pas nécessairement de formation, mais qui sont des amateurs et passionnés de l'horticulture ornementale ou qui ont des aptitudes ou des qualifications transférables. Faire davantage de communication sur le secteur et les emplois en horticulture ornementale au Québec et ailleurs. Favoriser les stages en entreprise. Faire connaître les besoins de main-d'œuvre des entreprises auprès du système d'éducation.
<ul style="list-style-type: none"> Le manque de pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des formations pour les gestionnaires sur les différentes pratiques exemplaires de ressources humaines qui pourraient être mises en place. Valoriser les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises par des concours et la valorisation des actions positives qui sont posées. Dans les cas de manque de temps et d'expertise, considérer la sous-traitance des opérations ressources humaines. Informers les entreprises des divers programmes, outils ou ressources en gestion des ressources humaines.



7463-01 pr-Conférence du 27 janvier 2010.ppt

Zins Beuchesne et associés
MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

43



Questions ou commentaires ?

