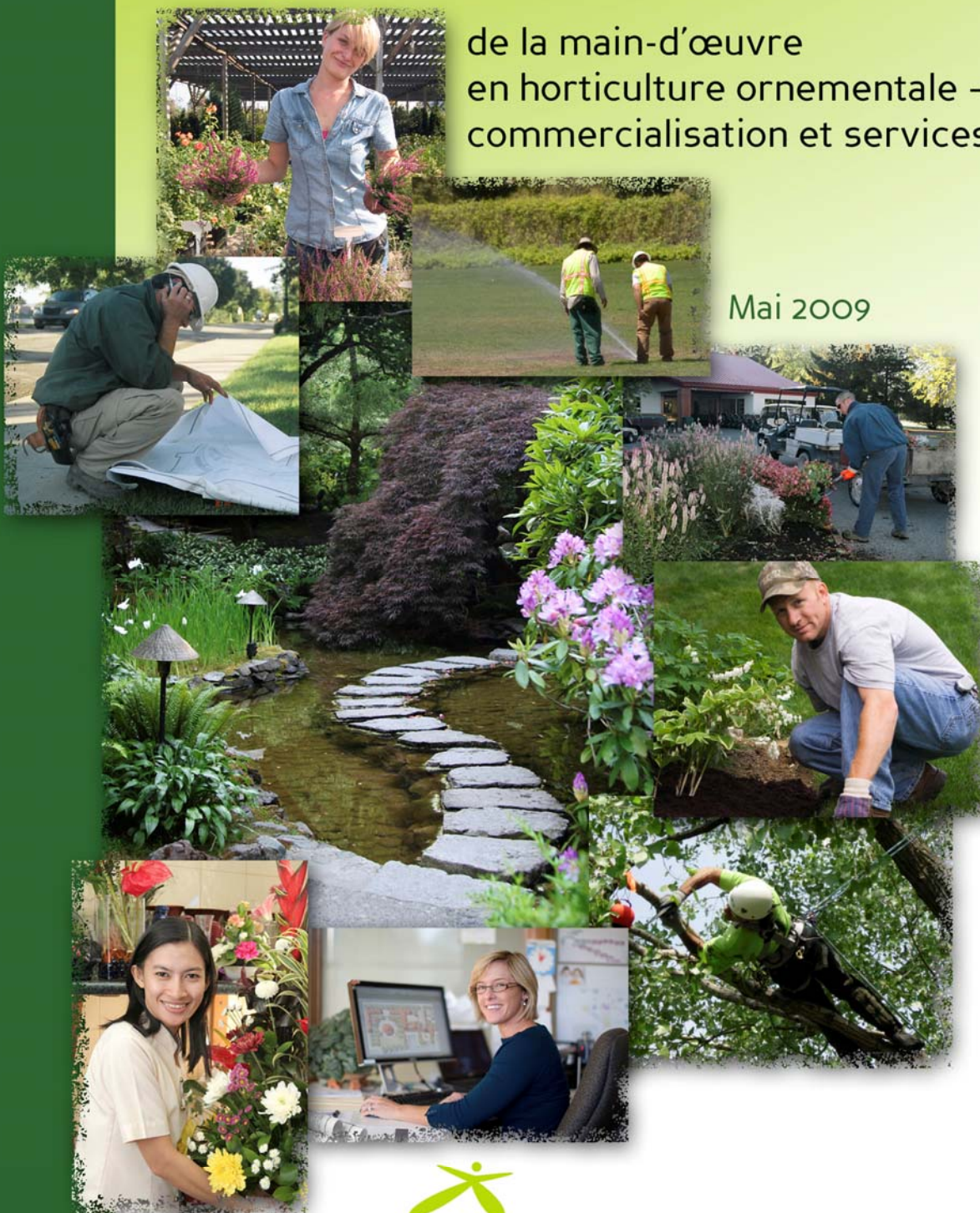


Diagnostic sectoriel

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

Mai 2009



HortiCompétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNÉMENTALE -
COMMERCIALISATION ET SERVICES

Équipe de production

Coordination

Martine Matteau, directrice générale
HortiCompétences

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

Recherche et rédaction

Renée Dubé, B.A.A., M.Sc. associée
Sophie St-Pierre, B.A.A, M.Sc., consultante



Comité de suivi

Nicole Bernèche, Travailleurs unis de l'Alimentation et du Commerce - TUAC local 502

Pauline Bissonnette, Scardera

Luce Daigneault, Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)

Catherine Lamothe, HortiCompétences

Bob Lussier, Aménagement Côté jardin inc.

Richard Masson, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle,
Commission des partenaires du marché du travail

André Mousseau, Le Cactus Fleuri



3230, rue Sicotte, local E-300 ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7B3
Téléphone : 450 774-3456
Télécopieur : 450 774-3556
Courriel : info@horticompetences.ca
www.horticompetences.ca



Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

© HortiCompétences, 2009

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2009

ISBN-13 : 978-2-922003-34-5

Le genre masculin, utilisé lorsque le contexte s'y prête, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

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

Rapport final

Mai 2009

Présenté à :



Par :



Zins Beuchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

TABLE DES MATIÈRES

| | PAGE |
|---|------|
| 1. Introduction | 1-1 |
| 2. Objectifs de l'étude | 2-1 |
| 3. Méthodologie | 3-1 |
| 3.1 Le cadre d'analyse | 3-1 |
| 3.2 Les activités méthodologiques | 3-2 |
| 4. Les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services..... | 4-1 |
| 4.1 Définition des sous-secteurs | 4-1 |
| 4.2 La description des entreprises visées par l'étude sectorielle | 4-3 |
| 4.2.1 Entreprises du secteur | 4-3 |
| 4.2.2 Répartition des établissements par région..... | 4-5 |
| 4.2.3 Répartition des établissements selon la taille | 4-8 |
| 4.2.4 La description de l'environnement économique..... | 4-9 |
| 4.3 Associations sectorielles | 4-10 |
| 5. La main-d'œuvre et les emplois du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services..... | 5-1 |
| 5.1 La description de la main-d'œuvre visée par l'étude sectorielle..... | 5-1 |
| 5.2 Les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois | 5-4 |
| 5.2.1 La situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle..... | 5-4 |
| 5.2.2 La rémunération..... | 5-5 |
| 5.2.3 Les perspectives de la demande de main-d'œuvre selon l'évaluation d'Emploi-Québec..... | 5-8 |
| 6. La description de l'offre de formation initiale et formation continue..... | 6-1 |
| 6.1 L'offre de formation initiale | 6-1 |
| 6.1.1 L'évolution de la demande de formation initiale | 6-3 |
| 6.2 Les diplômés des formations initiales..... | 6-6 |
| 6.2.1 L'évolution du nombre de diplômés | 6-6 |
| 6.2.2 Le statut d'emplois des diplômés | 6-9 |
| 6.2.3 Les secteurs d'activité employant les diplômés | 6-14 |
| 6.3 L'offre de formation continue associée aux établissements d'enseignement..... | 6-18 |
| 6.4 L'offre de formation continue associée aux organismes spécialisés ou non spécialisés en formation de la main-d'œuvre..... | 6-19 |
| 6.4.1 La formation continue des élagueurs..... | 6-19 |
| 6.4.2 La formation continue spécialisée..... | 6-20 |
| 6.4.3 Besoin de formations spécialisées..... | 6-21 |
| 6.5 Le programme d'apprentissage en milieu de travail..... | 6-21 |

| | | |
|-------|---|------|
| 7. | Analyse des résultats de l'enquête auprès des employeurs..... | 7-1 |
| 7.1 | Profil des organisations du secteur | 7-1 |
| 7.1.1 | Nombre, taille et année de création des entreprises..... | 7-2 |
| 7.1.2 | Type d'activités des entreprises..... | 7-4 |
| 7.1.3 | Chiffre d'affaires | 7-7 |
| 7.1.4 | Masse salariale | 7-12 |
| 7.1.5 | Projets d'investissements..... | 7-13 |
| 7.2 | Profil de la main-d'œuvre actuelle | 7-14 |
| 7.2.1 | Nombre d'employés | 7-14 |
| 7.2.2 | Répartition des emplois..... | 7-16 |
| 7.2.3 | Scolarité | 7-20 |
| 7.2.4 | Ancienneté | 7-22 |
| 7.2.5 | Évolution du nombre d'employés en entreprise | 7-23 |
| 7.3 | Embauche | 7-25 |
| 7.3.1 | Embauche et profil recherché | 7-25 |
| 7.3.2 | Outils de recrutement utilisés..... | 7-26 |
| 7.4 | Gestion des ressources humaines | 7-29 |
| 7.4.1 | Outils de gestion des ressources humaines utilisés | 7-29 |
| 7.4.2 | Avantages sociaux offerts aux employés..... | 7-31 |
| 7.4.3 | Difficultés rencontrées..... | 7-32 |
| 7.5 | Formations initiale et continue..... | 7-37 |
| 7.5.1 | Formation initiale..... | 7-37 |
| 7.5.2 | Besoins prioritaires de formation..... | 7-38 |
| 7.5.3 | Formation continue | 7-41 |
| 7.5.4 | Difficultés rencontrées..... | 7-43 |
| 7.5.5 | Opportunités et contraintes externes au développement..... | 7-44 |
| 8. | Faits saillants du groupe de discussion auprès des travailleurs | 8-1 |
| 8.1 | Profil des participants | 8-1 |
| 8.2 | La satisfaction envers les formations initiale et continue | 8-2 |
| 8.3 | La satisfaction au travail | 8-4 |
| 8.4 | Les perspectives de carrière et motivation au travail | 8-4 |
| 8.5 | La gestion des ressources humaines et les avantages sociaux..... | 8-5 |
| 8.6 | Santé et sécurité au travail | 8-6 |
| 8.7 | Assurance-emploi..... | 8-6 |
| 9. | Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre | 9-1 |
| 9.1 | Enjeux ou défis | 9-2 |
| 9.2 | Pistes de solutions et recommandations | 9-3 |

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête auprès des employeurs

Annexe 2 : Guide de discussion auprès des travailleurs

CHAPITRE 1

INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

Existant dans sa forme actuelle depuis 2005, **HortiCompétences**, le comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services, a pour mission d'accroître l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises en horticulture ornementale en misant sur une gestion performante des ressources humaines qui y travaillent.

Dans le cadre de cette mission, **HortiCompétences** réalise, de façon systématique, une vigie de l'évolution des entreprises et de la main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Elle a d'ailleurs réalisé en 2003 un diagnostic sur la main-d'œuvre, ce qui lui a permis d'effectuer une enquête auprès des travailleurs du secteur. Plus récemment, elle a réalisé une étude sectorielle pour le sous-secteur de l'architecture de paysage, sous-secteur qui n'avait pas été intégré aux travaux antérieurs. Le sous-secteur de l'élagage du réseau d'Hydro-Québec a également fait l'objet d'un état de situation en 2007.

Un diagnostic complet du secteur de la main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec n'ayant jamais été réalisé jusqu'à ce jour, **HortiCompétences** a donc mandaté **Zins Beuchesne et associés** pour réaliser celui-ci.

Ainsi, on trouvera donc dans les pages qui suivent :

- les objectifs de l'étude et la méthodologie suivie;
- la description du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, de la main-d'œuvre et des emplois;
- une description de l'offre de formation initiale et de formation continue;
- les grands constats de l'enquête auprès des employeurs du secteur;
- les faits saillants du groupe de discussion tenu avec des travailleurs;
- le diagnostic sectoriel posé sur la main-d'œuvre et les enjeux qui en découlent.

On trouvera en annexe :

- le questionnaire utilisé pour l'enquête auprès des entreprises du secteur;
- le guide de discussion utilisé lors du groupe de discussion;
- et dans un document séparé du présent rapport, les résultats détaillés de l'enquête auprès des entreprises du secteur sous forme de tableaux croisés.

CHAPITRE 2

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

2. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

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 secteur de l'horticulture ornementale a déjà fait l'objet de plusieurs études qui ont permis d'accroître la connaissance de ses entreprises et de sa main-d'œuvre. Toutefois, **HortiCompétences** ne disposait pas d'étude globale et à jour sur son secteur d'intervention. La présente étude servira donc à actualiser le portrait de la situation en synthétisant les données existantes et en analysant l'information stratégique obtenue par le biais d'une enquête auprès des employeurs et d'un groupe de discussion auprès des travailleurs du secteur.

Les objectifs plus spécifiques liés à la réalisation de ce mandat étaient les suivants :

- mettre à jour les données et la description des entreprises visées par l'étude;
- identifier les pratiques des employeurs en matière de gestion des ressources humaines;
- identifier les pratiques des employeurs en matière de formation continue;
- décrire l'organisation du travail, les caractéristiques de la main-d'œuvre et des emplois;
- décrire l'offre de formation en formation initiale et en formation continue;
- déterminer les enjeux liés au développement du secteur et à l'offre de formation suite au diagnostic posé sur le secteur et sa main-d'œuvre.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

3. MÉTHODOLOGIE

3.1 LE CADRE D'ANALYSE

Le champ d'intervention d'**HortiCompétences**, le comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services, comprend neuf sous-secteurs :

- aménagement paysager;
- arboriculture – élagage;
- architecture de paysage;
- entretien d'espaces verts;
- fleuristerie;
- fournisseurs en horticulture ornementale;
- irrigation;
- jardineries;
- surintendance de golf.

Ces sous-secteurs sont principalement regroupés sous cinq codes SCIAN¹, soit :

- 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 41113);
- fleuristes (SCIAN 4531).

La main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec se retrouve principalement regroupée dans les cinq codes CNP² suivants :

- 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).

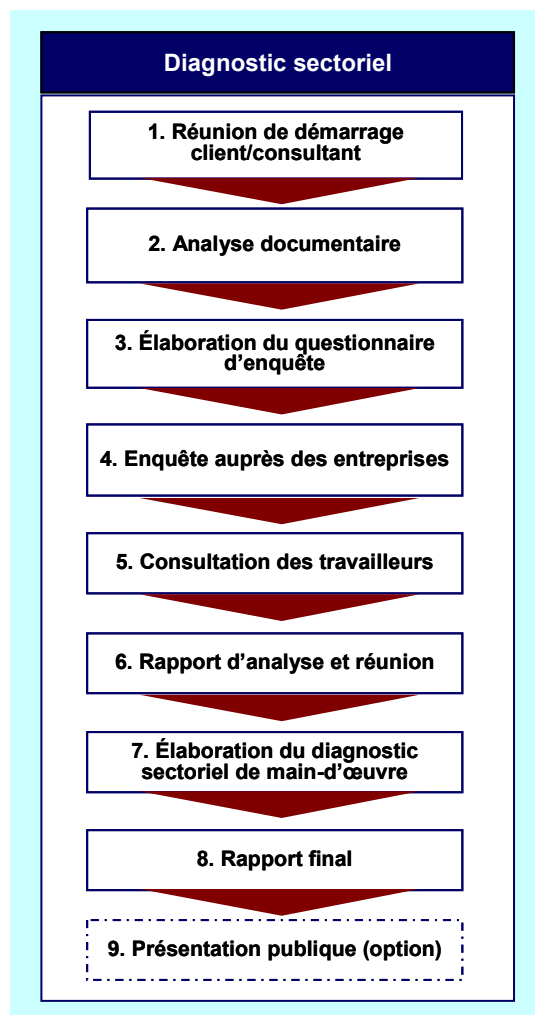
¹ Code SCIAN : Code d'activité du système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

² Code CNP : Classification nationale des professions, qui constitue un cadre normalisé permettant de structurer le monde du travail des Canadiens.

3.2 LES ACTIVITÉS MÉTHODOLOGIQUES

Afin d'atteindre les objectifs visés par le mandat, **Zins Beuchesne et associés** a proposé une démarche se composant des 9 activités, dont 7 ont été réalisées à ce jour.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE



Activité 1 : Réunion de démarrage client / consultant

Une première réunion avec les représentants du comité de projet a permis de réviser et finaliser le plan de travail soumis dans la proposition de service et de discuter des objectifs, de la méthodologie, des biens livrables, de l'échéancier et d'autres modalités. Lors de cette réunion, les représentants d'**HortiCompétences** ont fourni à **Zins Beauchesne et associés** les éléments nécessaires à une bonne compréhension du mandat et de sa problématique ainsi que toute la documentation pertinente au présent mandat (p. ex. : banque de données Excel, études antérieures réalisées par ou en collaboration avec **HortiCompétences**, résultats des enquêtes Relance du MELS, profils des différents sous-secteurs, etc.).

Activité 2 : Analyse documentaire

Pour commencer, une analyse de la documentation disponible et transmise par **HortiCompétences** concernant le secteur a été effectuée. Ce rapport fait état des principaux constats qui en découlent aux chapitres subséquents.

Activité 3 : Élaboration du questionnaire d'enquête

Lors de cette activité, le questionnaire d'enquête destiné aux entreprises a été élaboré. Celui-ci a permis d'aller chercher les informations manquantes pour établir un portrait complet du secteur de l'horticulture ornementale et de sa main-d'œuvre, et d'en élaborer le diagnostic sectoriel.

Le questionnaire portait notamment sur les aspects suivants :

- les ressources humaines : nombre de travailleurs, catégories d'emplois présentes dans l'entreprise, syndicalisation, évolution, prévisions d'embauches;
- les pratiques de gestion des ressources humaines : outils utilisés, avantages sociaux, défis, gestion de la relève;
- les problématiques de main-d'œuvre rencontrées : attraction, rétention, formation;
- la description de l'organisation de la formation pour les employés de l'entreprise : formation en début d'emploi, en cours d'emploi, planification, compétences recherchées, etc.;
- les pratiques de formation des ressources humaines : l'offre de formation continue, les incitatifs au perfectionnement, l'appréciation concernant la formation, les besoins, les difficultés;
- l'activité de l'entreprise : nombre d'établissements, date de création, domaines d'activités, évolution du chiffre d'affaires, évolution de la masse salariale, facteurs de changement, investissements majeurs;
- les enjeux liés au développement du secteur et de la main-d'œuvre.

Ce questionnaire a été soumis et validé auprès du comité de projet et du représentant **d’HortiCompétences**. La version finale figure à l’annexe 1 de ce document.

Activité 4 : Enquête auprès des entreprises

Étant donné la nature de l’activité en horticulture ornementale, la collecte de données auprès des employeurs s’est effectuée suite à la haute saison, soit du 10 novembre 2008 au 23 janvier 2009.

Afin de s’assurer que les questions telles que formulées correspondaient bien à la réalité vécue par les entreprises du secteur visé, un prétest a été effectué auprès de 4 employeurs. Les résultats de ce prétest ont été inclus dans l’échantillon final.

Grâce au soutien des associations sectorielles impliquées dans le mandat, l’envoi des questionnaires auprès des entreprises membres de ces associations a été effectué par courriel, indiquant les consignes à suivre pour y répondre et l’adresse courriel de retour. Les associations qui ont participé à cet envoi sont :

- Association des jardineries du Québec (AJQ);
- Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ);
- Association irrigation Québec (AIQ);
- Association québécoise des fournisseurs en horticulture (AQFH);
- Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ);
- Société internationale d’arboriculture Québec (SIAQ).

Des relances régulières ont été organisées suite au premier envoi de courriel. Les textes d’introduction de chaque envoi ont été rédigés par **Zins Beuchesne et associés**.

Au total, 131 questionnaires complétés ont été retournés, ce qui correspond à un taux de réponse légèrement supérieur à 10% (taux calculé à partir des coordonnées valides des associations représentées).

Activité 5 : Consultation des travailleurs (groupe de discussion)

Une consultation auprès des travailleurs s’est subséquentement tenue à l’enquête auprès des employeurs par le biais d’un groupe de discussion. Ce groupe réunissait 10 travailleurs du secteur des services et du secteur de la commercialisation. Le groupe s’est tenu en soirée, dans les bureaux de **Zins Beuchesne et associés**, à Montréal, dans une salle spécialement aménagée à cet effet.

Ce groupe de discussion a notamment permis d'aborder les thèmes suivants :

- les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises;
- la formation initiale et la formation continue;
- l'organisation du travail;
- l'évolution des emplois;
- les facteurs d'attraction et de rétention;
- les incitatifs à la formation;
- besoins de formation continue et commentaires sur la formation initiale;
- etc.

Zins Beuchesne et associés a élaboré un guide de discussion, qui a été soumis au comité de projet pour discussion et approbation. La version validée et utilisée aux fins de l'étude figure à l'annexe 2 de ce document.

Zins Beuchesne et associés était responsable de l'animation du groupe de discussion, tandis que **HortiCompétences** et ses partenaires étaient responsables du recrutement des participants.

À l'issue du groupe, des faits saillants des échanges ont été rédigés et intégrés au rapport, que l'on retrouve d'ailleurs au chapitre 8.

Activité 6 : Rapport d'analyse et réunion

L'ensemble des données recueillies dans le cadre des activités de recherche précédentes (analyse de la documentation fournie, enquête quantitative, groupe de discussion) ont été analysées et colligées dans le présent rapport d'analyse de la situation et le diagnostic préliminaire (version préliminaire), qui comprend les éléments suivants :

- une introduction et les objectifs de l'étude;
- un rappel de la méthodologie suivie;
- les grands constats ressortant de l'analyse de la documentation;
- la description du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, de la main-d'œuvre et des emplois;
- une description de l'offre de formation initiale et de formation continue;
- les grands constats de l'enquête auprès des employeurs du secteur, complétée des données issues des deux études réalisées en 2007 par **HortiCompétences**, soit celle concernant le sous-secteur de l'architecture de paysage et celle concernant l'élagage du réseau Hydro-Québec;
- les faits saillants du groupe de discussion tenu avec des travailleurs;
- le diagnostic sectoriel posé sur la main-d'œuvre et les enjeux qui en découlent.

Le présent rapport est d'ailleurs présenté au comité de projet pour discussion lors d'une rencontre prévue à cet effet.

Activité 7 : Élaboration du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

Sur la base du rapport d'analyse validé, nous procéderons à l'élaboration du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.

Le diagnostic portera tout d'abord sur les forces et atouts du point de vue de la main-d'œuvre du secteur de l'horticulture ornementale. Seront décrites ensuite, les faiblesses et contraintes vécues au niveau de la main-d'œuvre. Finalement, les opportunités de développement de la main-d'œuvre seront précisées, ainsi que les menaces et contraintes externes qui peuvent limiter le développement de la main-d'œuvre du secteur. Lorsque ce sera pertinent, des nuances par sous-secteur seront apportées. Suite à cet exercice, les principaux enjeux et défis auxquels font et feront face les entreprises du secteur et leur main-d'œuvre seront dégagés. Nous préciserons :

- les enjeux liés au développement des industries, des entreprises et de la main-d'œuvre;
- les enjeux liés au développement et à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation en formation initiale et en formation continue;
- les enjeux liés à la qualification de la main-d'œuvre.

Le diagnostic sera présenté au comité du projet pour discussion lors d'une réunion de travail. Les modifications souhaitées y seront apportées par la suite.

Activité 8 : Rapport final

Le rapport final sera élaboré lors de cette activité suite aux commentaires et suggestions transmises par **HortiCompétences**.

Activité 9 - OPTION : Présentation publique

Finalement, **Zins Beauchesne et associés** demeure disponible pour une présentation publique des résultats de l'étude.

CHAPITRE 4

LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES

4. LES ENTREPRISES DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES

Le champ d'intervention d'**HortiCompétences**, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services, comprend neuf sous-secteurs. Ce chapitre présente, selon l'information disponible, les grandes lignes de chacun de ses sous-secteurs, ainsi que les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale au Québec définies par les codes SCIAN. On y retrouve également une description des entreprises, visées par l'étude sectorielle, la répartition des établissements par région et selon leur taille (nombre d'employés), ainsi qu'une description de l'environnement économique du secteur à l'aide des principaux indicateurs.

4.1 DÉFINITION DES SOUS-SECTEURS

Aménagement paysager

Ce sous-secteur comprend les entreprises dont les activités se regroupent autour de l'aménagement et l'entretien paysager.

Ces activités étant saisonnières (excluant les entreprises qui réalisent des contrats d'aménagement intérieur), on compte un nombre important d'entreprises qui exercent aussi d'autres activités, soit aux mêmes périodes de l'année ou à d'autres périodes.

Ainsi, on rencontre des entreprises qui exploitent parallèlement une jardinerie ou une pépinière et d'autres qui offrent des services en arboriculture. Parmi ces dernières, certaines sont des entreprises d'envergure qui existent depuis plusieurs années, d'autres sont plus petites et complètent leurs activités par du déneigement en hiver et l'entretien des espaces verts ou des plantes d'intérieur dans les édifices à bureaux par exemple.

Ce sous-secteur regroupe donc des entreprises qui sont loin d'être homogènes et dont les activités varient, notamment, en fonction de la taille de l'entreprise, de sa situation géographique, de son âge ou encore de ses objectifs de réalisations professionnelles.

Arboriculture – élagage

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont la principale activité est l'arboriculture. Les entreprises dites « privées » exécutent l'ensemble des travaux d'arboriculture, incluant les municipalités. Les entreprises dites « d'utilité publique » accomplissent de l'élagage pour le dégagement des lignes de distribution du courant électrique ou les réseaux de communication aériens.

Fleuristerie

Ce sous-secteur regroupe les entreprises en fleuristerie et les boutiques de fleurs en jardinerie. En fleuristerie, on retrouve six différentes catégories d'activités de vente : fleurs coupées, fleurs séchées, plantes en pot, arrangements floraux et autres activités reliées au secteur de la fleuristerie (par exemple : pesticides, engrais, terre, objets décoratifs, livraison et décorations florales).

Irrigation

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont les principales activités sont la conception, l'installation, l'entretien et les services en irrigation horticole.

La totalité des entreprises fonctionnent sur une base saisonnière, soit à partir du mois d'avril jusqu'à la mi-décembre. Peu de ces entreprises exercent d'autres activités durant l'hiver, si ce n'est l'identification et la recherche de nouveaux clients ainsi que le développement de nouveaux marchés.

Jardinerie

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont l'activité principale est la vente de produits de jardinerie. Il comprend donc des entreprises qui exercent aussi d'autres activités (secondaires) telles que l'aménagement et/ou l'entretien paysager, l'arboriculture, la plantation et la production de végétaux, le déneigement, la fleuristerie, l'entretien d'espaces verts, la location d'équipements, boutiques de décoration, animalerie, etc.

Architecture de paysage

Les principales activités des entreprises reliées à ce sous-secteur sont la conception de l'aménagement des espaces extérieurs (parcs, jardins publics et privés, places, paysages urbains et ruraux, territoires).

Entretien d'espaces verts

Ce sous-secteur comprend principalement les activités d'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux, celles de l'entretien des espaces verts municipaux.

Les fournisseurs en horticulture ornementale

Les entreprises reliées à ce sous-secteur vendent à d'autres entreprises reliées au domaine horticole et ainsi, aux entreprises œuvrant en horticulture ornementale. Ces entreprises sont des manufacturiers, producteurs en pépinière, en serre, distributeurs, revendeurs, agents manufacturiers, etc.

Surintendance de golf

Les surintendants de golf veillent principalement à la gestion et à l'entretien des parcours des terrains de golf. Ces entreprises relèvent toutefois du secteur du tourisme.

4.2 LA DESCRIPTION DES ENTREPRISES VISÉES PAR L'ÉTUDE SECTORIELLE

4.2.1 Entreprises du secteur

Les entreprises de l'industrie de l'horticulture ornementale - commercialisation et services recensées au Québec sont regroupées principalement dans les cinq codes SCIAN suivants :

- 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 41113);
- fleuristes (SCIAN 4531).

On retrouve également, en moindre importance, des travailleurs du secteur horticole dans les entreprises suivantes dans les deux codes SCIAN :

- terrains de golf et country clubs (SCIAN 71391), sous le code SCIAN 7139 - autres services de divertissements et de loisirs;
- fermes (SCIAN 1111 à 1129).

Selon Statistique Canada, on dénombrait un total de 4 763 établissements actifs¹ dans les cinq groupes d'industries de l'horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec en 2007. La répartition par code SCIAN des divers établissements figure au tableau suivant.

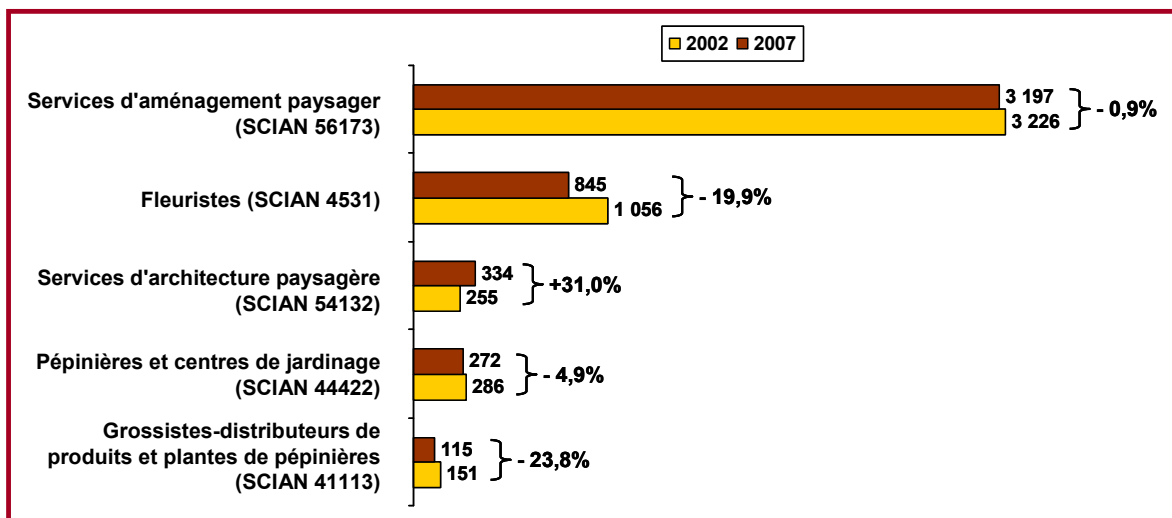
¹ Inclut les établissements de taille indéterminée.

NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS PAR CODE SCIAN EN 2007

| ENTREPRISES (SCIAN) | NOMBRE EN 2007 |
|---|----------------|
| Services d'aménagement paysager (SCIAN 56173) | 3 197 |
| Fleuristes (SCIAN 4531) | 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 41113) | 115 |
| Total | 4 763 |

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

Entre 2002 et 2007, seul le secteur des services d'architecture paysagère (SCIAN 54132) a connu une hausse de son nombre d'établissements (+31,0%). Les quatre autres secteurs des industries visées par l'étude ont subi des baisses du nombre d'établissements. La plus forte baisse du nombre d'établissements a d'ailleurs été enregistrée par les grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 41113) avec 23,8% de recul, puis par les fleuristes (SCIAN 4531) avec 20%, les pépinières et centres de jardinage (SCIAN 44422) avec 4,9% et les services d'aménagement paysager (SCIAN 56173) avec moins de 1%. La figure suivante présente l'évolution du nombre d'établissements entre 2002 et 2007.

ÉVOLUTION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS DANS LES GROUPES D'INDUSTRIES DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE, QUÉBEC, 2002-2007

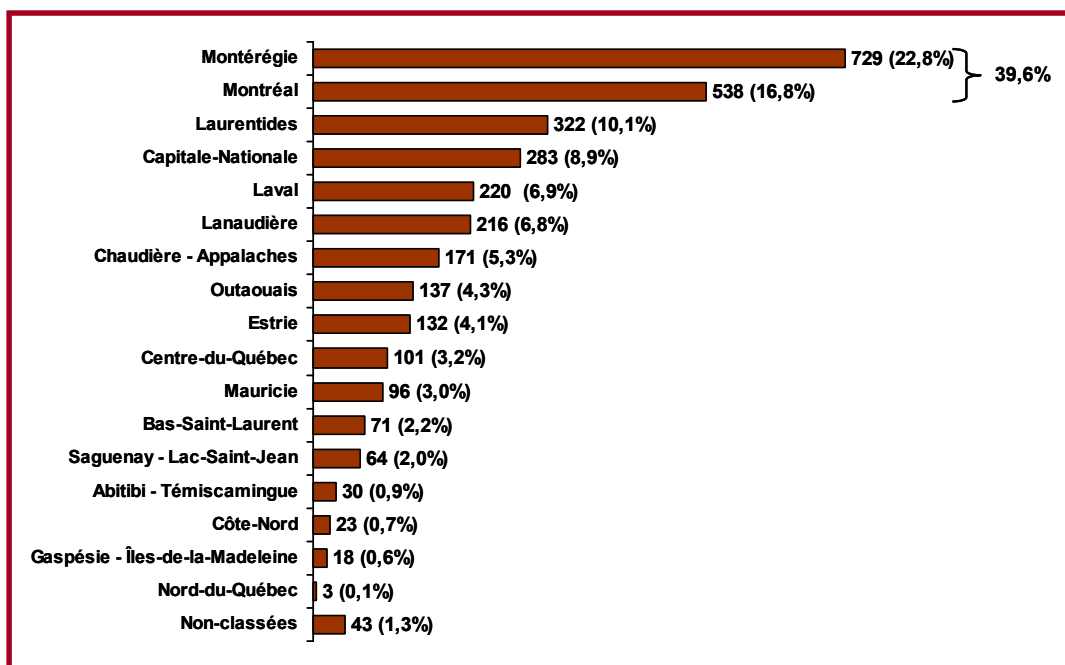
Source : Registre des entreprises, Statistique Canada, juin 2008.

4.2.2 Répartition des établissements par région

Les données du Registre des entreprises de Statistiques Canada de 2007 permettent également de répartir le nombre total d'établissements (par code SCIAN) et par région administrative du Québec.²

Globalement, les entreprises de l'industrie de l'horticulture ornementale - commercialisation et services (codes SCIAN 56173, 54132, 44422, 45311, 41113) se retrouvent principalement dans les régions de la Montérégie et de Montréal, les deux régions les plus peuplées du Québec (1,4 M et 1,8 M de population respectivement). Les figures suivantes présentent la répartition des entreprises pour les six principaux codes SCIAN du secteur.

RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS : SERVICES D'AMÉNAGEMENT PAYSAGER - SCIAN 56173, QUÉBEC (2007)

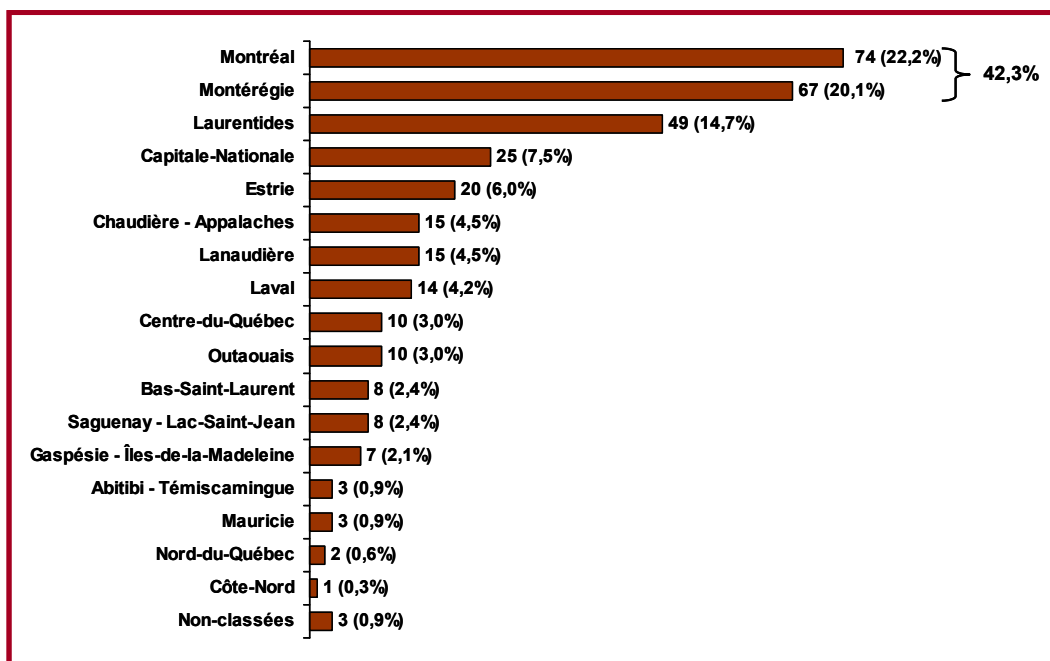


Source : Statistiques Canada, Registre des entreprises, Québec, Décembre 2007.
Compilation : FGC Conseil inc., Octobre 2008.

² Une entreprise listée dans le Registre des entreprises satisfait à au moins un des trois critères suivants :

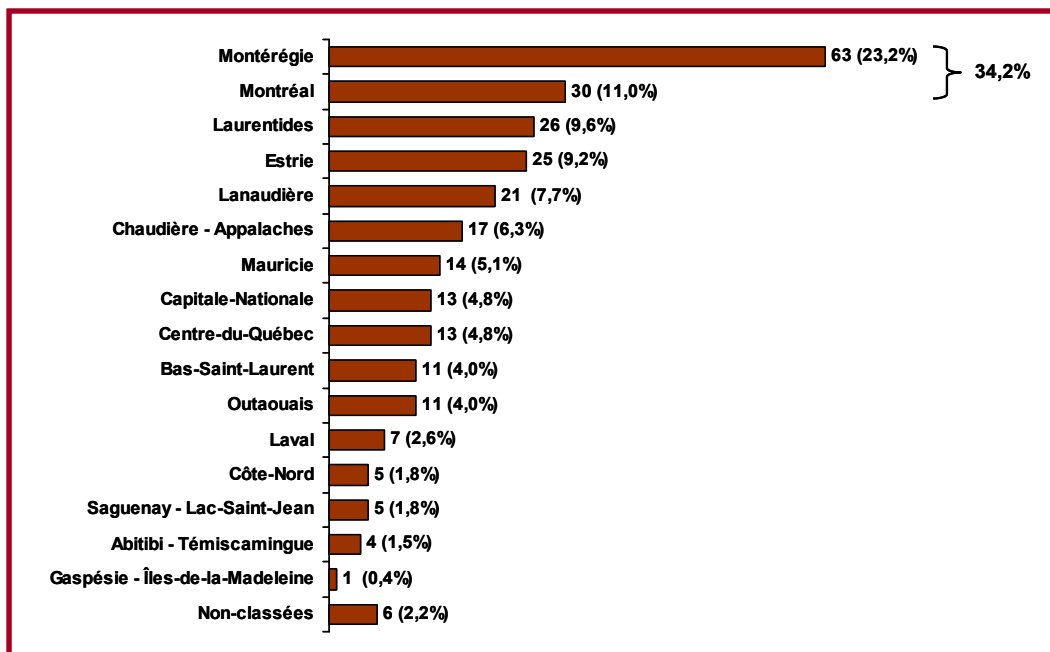
- Elle dispose d'une main-d'œuvre pour laquelle des retenues sur la paie sont effectuées;
- Elle réalise un minimum de 30 000 \$ de chiffre d'affaires;
- Elle est constituée en société en vertu d'une loi fédérale ou provinciale et a rempli un formulaire fédéral de déclaration de revenus des sociétés au cours des trois dernières années.

**RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS : SERVICES
D'ARCHITECTURE DE PAYSAGE – SCIAN 54132, QUÉBEC (2007)**



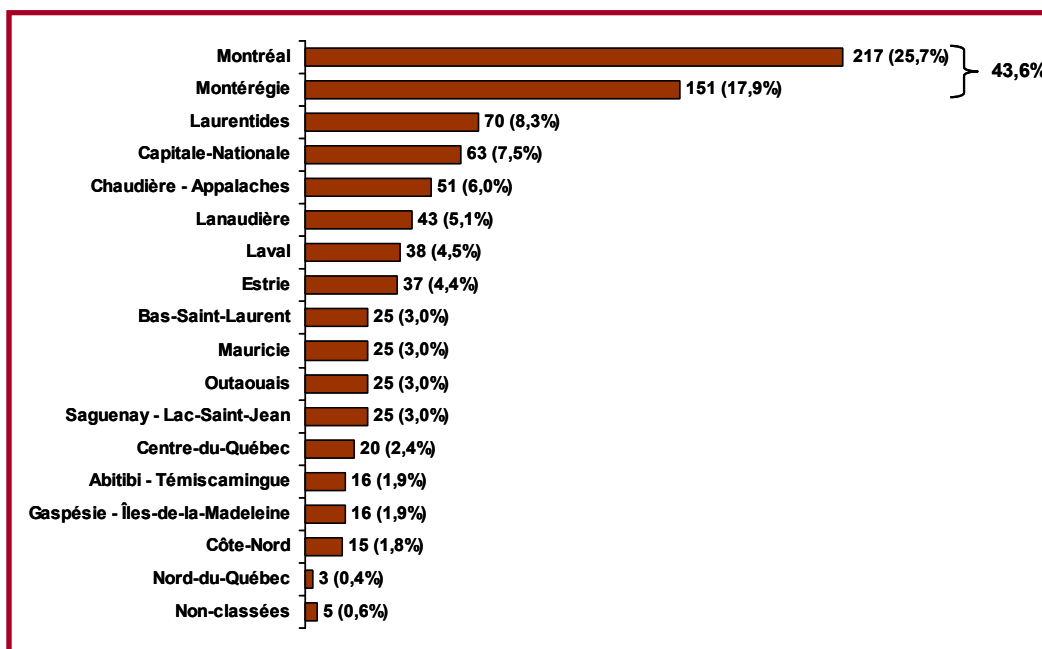
Source : Statistiques Canada, Registre des entreprises, Québec, Décembre 2007.
Compilation : FGC Conseil inc. Octobre 2008.

**RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS : PÉPINIÈRES ET
CENTRES DE JARDINAGE – SCIAN 44422, QUÉBEC (2007)**



Source : Statistiques Canada, Registre des entreprises, Québec, Décembre 2007.
Compilation : FGC Conseil inc., Octobre 2008.

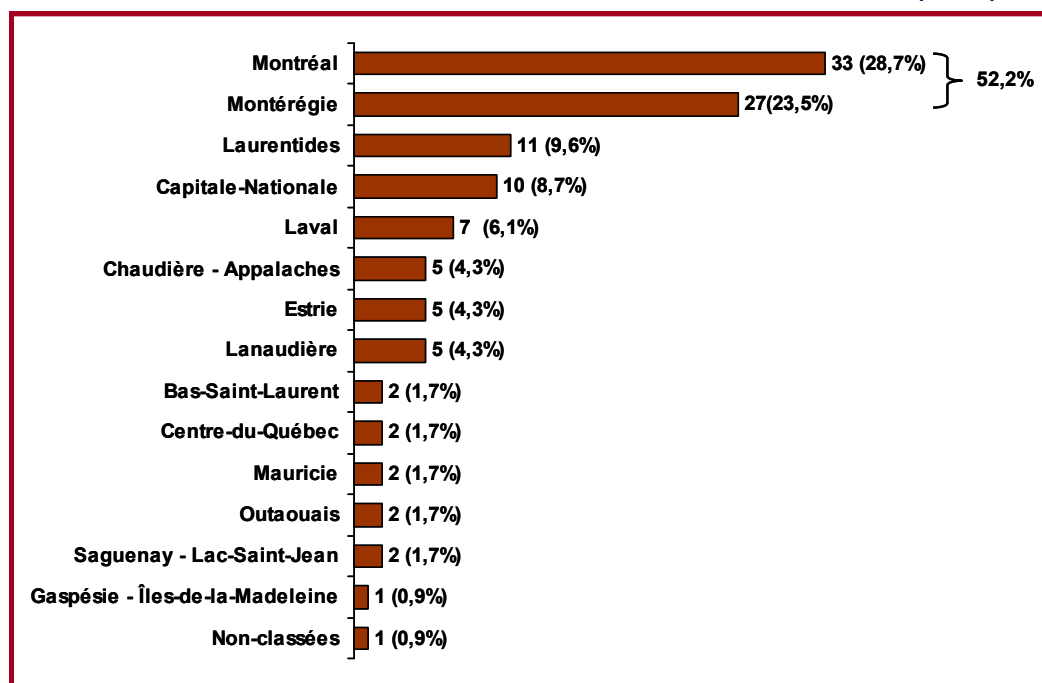
**RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS : FLEURISTERIES
– SCIAN 4531, QUÉBEC (2007)**



Source : Statistiques Canada, Registre des entreprises, Québec, Décembre 2007.

Compilation : FGC Conseil inc., Octobre 2008.

**RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS : GROSSISTES-DISTRIBUTEURS
DE PRODUITS ET PLANTES DE PÉPINIÈRES - SCIAN 41113, QUÉBEC (2007)**



Source : Statistiques Canada, Registre des entreprises, Québec, Décembre 2007.

Compilation : FGC Conseil inc., Octobre 2008.

4.2.3 Répartition des établissements selon la taille

Le tableau qui suit fait ressortir que les entreprises sont surtout concentrées dans les établissements de moins de 5 employés.

Malgré une baisse observée du nombre total d'établissements entre 2002 et 2007, on a constaté une augmentation du nombre d'entreprises de plus grande taille entre 2002 et 2007, ce qui laisse ainsi présumer la consolidation d'entreprises et peut-être des fusions/acquisitions dans les différents sous-secteurs représentés au cours de cette période. Ce constat permet d'entrevoir une croissance dans la taille des entreprises.

DISTRIBUTION DES ÉTABLISSEMENTS SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, QUÉBEC, 2002-2007

| | 1 À 4 EMPLOYÉS | 5 À 9 EMPLOYÉS | 10 À 19 EMPLOYÉS | 20 À 49 EMPLOYÉS | 50 EMPLOYÉS ET PLUS | TOTAL |
|--|----------------|----------------|------------------|------------------|---------------------|-------|
| Services d'aménagement paysager (SCIAN 56173) | | | | | | |
| 2002 | 81% | 12% | 5% | 2% | 0% | 100% |
| 2007 | 57% | 25% | 12% | 5% | 1% | 100% |
| Fleuristes (SCIAN 4531) | | | | | | |
| 2002 | 84% | 11% | 4% | 1% | 0% | 100% |
| 2007 | 74% | 19% | 6% | 1% | 0% | 100% |
| Services d'architecture de paysage (SCIAN 54132) | | | | | | |
| 2002 | 78% | 13% | 6% | 2% | 2% | 100% |
| 2007 | 65% | 23% | 9% | 3% | 0% | 100% |
| Pépinières et centres de jardinage (SCIAN 44422) | | | | | | |
| 2002 | 49% | 15% | 22% | 9% | 6% | 100% |
| 2007 | 39% | 21% | 15% | 20% | 5% | 100% |
| Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 41113) | | | | | | |
| 2002 | 53% | 17% | 17% | 10% | 3% | 100% |
| 2007 | 43% | 15% | 26% | 13% | 3% | 100% |

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, juin 2008.

4.2.4 La description de l'environnement économique

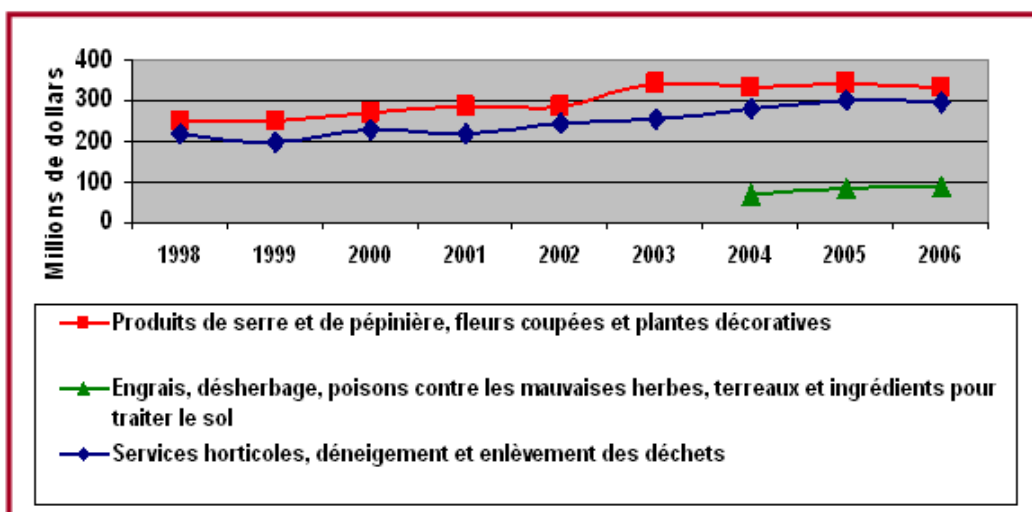
L'horticulture ornementale est un secteur en plein essor. Au cours des 25 dernières années, le secteur a connu une croissance moyenne à la consommation évaluée à 10% annuellement³.

Plus précisément, il est possible d'évaluer la demande pour les biens et services du secteur de l'horticulture ornementale à partir de l'enquête annuelle sur les dépenses des ménages canadiens de Statistique Canada⁴. Les données sur les dépenses des ménages retenues aux fins d'analyses, n'englobant qu'une partie de l'ensemble des produits et services offerts sur le marché, sont :

- les produits de serre et de pépinière, fleurs coupées et plantes décoratives;
- les engrais, désherbants, poisons contre les mauvaises herbes, terreaux et ingrédients pour traiter le sol;
- les services horticoles, de déneigement et d'enlèvement des déchets.

Ainsi, à partir des données disponibles, on constate que la valeur des dépenses des ménages pour ces quelques biens et services du secteur liés à de l'horticulture ornementale au Québec a été globalement à la hausse de 1998 à 2006.

ÉVOLUTION DE LA VALEUR DES DÉPENSES DES MÉNAGES POUR QUELQUES BIENS ET SERVICES DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE, QUÉBEC, 1998-2006



Source : Compilation HortiCompétences (2008), provenant des données de Statistique Canada, Enquête sur les dépenses des ménages.

³ Source : Table filière de l'horticulture ornementale du Québec.

⁴ Cette enquête est effectuée par échantillonnage à partir de la base d'enquête sur la population active auprès d'environ 20 000 ménages canadiens. Données obtenues en ligne sur CANSIM II (base de données de Statistique Canada), tableau 203-0004.

Par ailleurs, une étude réalisée pour le compte de la Table filière de l'horticulture ornementale en 2006⁵ a révélé les informations suivantes :

« [...] pour 89% des ménages consommateurs de produits de l'horticulture ornementale, le jardinage représente un loisir, et la proportion de consommateurs qui prévoient que l'horticulture à titre d'activité de loisir occupera plus de place au cours des prochaines années est deux fois plus importante que celle de ceux qui envisagent le contraire. »

De plus, cette étude conclut que les dépenses pour les produits et services d'horticulture ornementale continueront à croître au cours des prochaines années.

4.3 ASSOCIATIONS SECTORIELLES

Les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, sont regroupées autour de neuf associations affiliées à la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), et travaillent toutes de concert avec HortiCompétences. Selon la FIHOQ, ces associations rejoignent moins de la moitié des entreprises, mais elles couvrent néanmoins 80% des besoins du marché. Le tableau ci-dessous présente les associations du secteur affiliées à la FIHOQ.

| ASSOCIATIONS AFFILIÉES À LA FÉDÉRATION INTERDISCIPLINAIRE DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE DU QUÉBEC (FIHOQ) |
|--|
| • Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ) |
| • Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ) |
| • Association irrigation Québec (AIQ) |
| • Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ) |
| • Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ) |
| • Société internationale d'arboriculture Québec (SIAQ) |
| • Association québécoise de la commercialisation en horticulture ornementale du Québec (AQCHO) |
| • Association des responsables d'espaces verts du Québec (AREVQ) : cette association regroupe principalement les responsables municipaux |
| • Association québécoise des arboriculteurs commerciaux (AQAC) : cette association regroupe la douzaine d'entreprises contractant pour Hydro-Québec. Certaines de ces entreprises sont également membres de la SIAQ. |
| • Association des producteurs de gazon du Québec (APGQ) |
| • Association québécoise des producteurs en pépinière (AQPP) |
| • Syndicat des producteurs en serre du Québec (SPSQ) |

Source : HortiCompétences (2008).

⁵ Table filière de l'horticulture ornementale - Étude de perception et de consommation des produits et services d'horticulture ornementale, MARCON-DDM, décembre 2006.

CHAPITRE 5

LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES EMPLOIS DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICE

5. LA MAIN-D'ŒUVRE ET LES EMPLOIS DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES

Ce chapitre présente une mise en contexte de la main-d'œuvre du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, et vise à présenter, selon l'information disponible, les principales professions associées aux codes CNP et ce qui les caractérise.

5.1 LA DESCRIPTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE VISÉE PAR L'ÉTUDE SECTORIELLE

Les professions liées à l'horticulture ornementale - commercialisation et services sont principalement regroupées dans les cinq codes CNP suivants :

- architectes paysagistes (CNP 2152);
- techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) (les élagueurs se rattachent à ce groupe);
- 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);
- manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612).

Les professions connexes et considérées lorsqu'elles sont exercées dans les classes du SCIAN liées à l'horticulture ornementale - commercialisation et vente, sont :

- ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432);
- vendeurs et commis-vendeurs (CNP 6421);
- directeurs de commerce de détail (gérants de jardinerie) (CNP 0621).

En 2006, le secteur comptait environ 23 200 travailleurs associés aux principales professions de l'horticulture ornementale - commercialisation et services au Québec.¹ Selon les données de l'IMT, l'évolution des emplois de 2002 à 2006, pour les principaux codes CNP du secteur, se traduit par une hausse de 29%. Cette hausse est principalement attribuable à l'augmentation des surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (+66%) et les techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (+50%). Le tableau à la page ci-après illustre cette situation.

¹ Source : 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). Codes CNP 2152, 2225, 8255, 8256 et 8612.

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.

Les organisations œuvrant au sein du secteur de l'horticulture ornementale proposent une grande diversité d'emplois, tant au chapitre des postes spécialisés que peu spécialisés. On y retrouve surtout des emplois saisonniers ou permanents saisonniers, à l'exception des emplois des domaines de la fleuristerie et de la conception d'aménagements paysagers. La période de travail pour les emplois saisonniers peut s'échelonner sur 8 à 10 mois par année.

Une bonne condition physique et la capacité de travailler sous des conditions climatiques variées sont des atouts pour occuper les emplois du secteur. Le tableau suivant présente les principaux types d'emplois.

PRINCIPAUX TYPES D'EMPLOIS DU SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE

| SOUS-SECTEURS | TYPES D'EMPLOIS |
|---|--|
| Gestion et entretien des espaces verts municipaux | <ul style="list-style-type: none"> • Directeur • Contremaître • Chef d'équipe • Employé de soutien • Employé saisonnier |
| Fleuristerie | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant (fleuriste) • Fleuriste-designer • Aide-fleuriste |
| Jardinierie | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant • Gérant • Ouvrier spécialisé • Conseiller-vendeur • Manoeuvre • Caissier |
| Irrigation horticole | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant • Technicien en installation • Technicien en entretien et service • Manoeuvre |
| Aménagement et entretien paysager | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant • Concepteur • Contremaître • Ouvrier qualifié • Manoeuvre |
| Arboriculture-élagage | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant • Chef de groupe(s) • Arboriculteur-élagueur chef d'équipe • Élagueur • Homme de sol |
| Service d'entretien en horticulture ornementale | <ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire • Gérant • Technicien en traitement • Technicien en services auxiliaires • Manoeuvre |
| Architecture de paysage | <ul style="list-style-type: none"> • Architecte paysagiste |

Source : Tiré de l'Étude sur la structure des emplois dans le secteur de l'horticulture ornementale au Québec, novembre 1999.

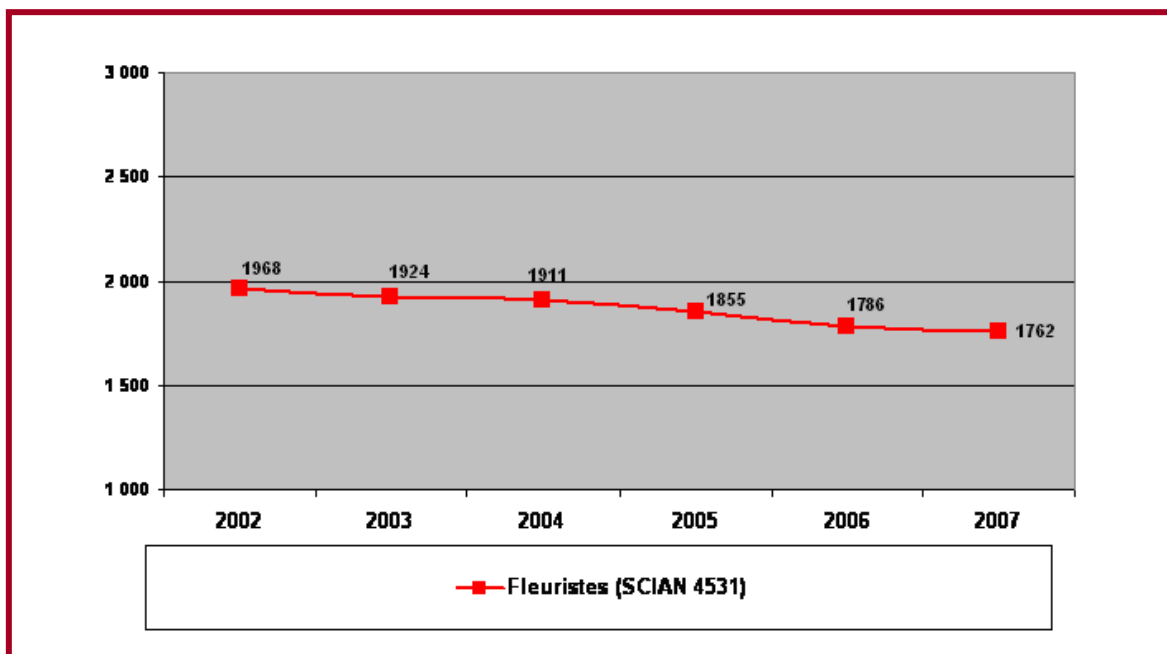
5.2 LES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES EMPLOIS

5.2.1 La situation relative à l'exercice des professions visées par l'étude sectorielle

Certaines données recensées par Statistique Canada (depuis 2002) nous permettent de constater une diminution du nombre d'emplois au sein de certaines industries des secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec.

Comme le démontre la figure ci-dessous, les fleuristes ont connu une perte de 206 emplois entre 2002 et 2007.

**ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS DEUX GROUPES D'INDUSTRIES
DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC, 2002-2007**



Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures*, juin 2008.

Données disponibles pour ces deux codes SCIAN seulement.

Selon le dernier recensement de Statistique Canada (2006), on remarque que les *Architectes paysagistes* (CNP 2152) sont en situation de plein emploi, et une grande part de ces emplois (72,9%) sont occupés plus de 49 semaines dans l'année.

En contrepartie, les *Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains* (CNP 8612) ont le taux de chômage le plus élevé (11,4%) et une forte proportion d'emplois de moins de 16 semaines (14,8%) et de 16 à 48 semaines (60,0%).

Les emplois aux titres de *Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture* (CNP 8256) et de *Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains* (CNP 8612) sont majoritairement masculins (respectivement 85,0% et 88,9%).

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS POUR LES CINQ PRINCIPAUX CODES CNP DU SECTEUR

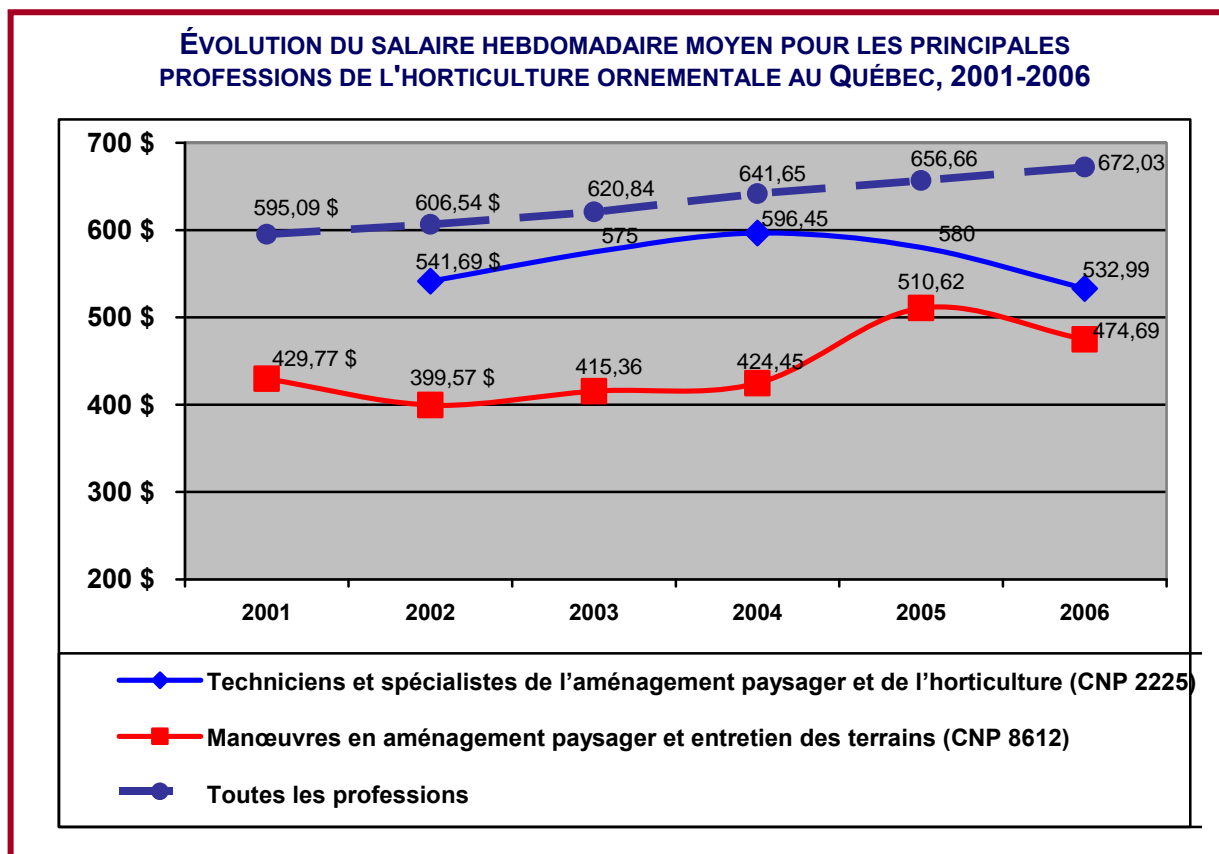
| PROFESSIONS ASSOCIÉES AUX CINQ PRINCIPAUX CNP | TAUX DE CHÔMAGE | NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLÉES EN 2005 | | | RÉPARTITION | |
|---|-----------------|--|------------------|---------------|-------------|--------|
| | | < 16 semaines | 16 à 48 semaines | > 49 semaines | Hommes | Femmes |
| • Architectes paysagistes (CNP 2152) | 0,0% | 0,0% | 27,1% | 72,9% | 54,0% | 46,0% |
| • Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) | 6,6% | 7,8% | 62,0% | 30,2% | 51,5% | 48,5% |
| • Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255) | 2,4% | n.d.* | n.d.* | n.d.* | 66,1% | 33,9% |
| • Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256) | 6,2% | 6,0% | 56,6% | 37,4% | 85,0% | 15,0% |
| • Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612) | 11,4% | 14,8% | 60,0% | 25,2% | 88,9% | 11,1% |

Source des données: Statistique Canada, Recensement de 2006. Réalisé au 16 mai 2006.

* Données non disponibles (trop petit nombre).

5.2.2 La rémunération

Certaines des professions sondées par Emploi-Québec en 2008, liées au secteur de l'horticulture ornementale au Québec (voir figure ci-après), ont globalement profité d'une hausse de salaire entre 2001 et 2006 (12,9% pour toutes les professions).

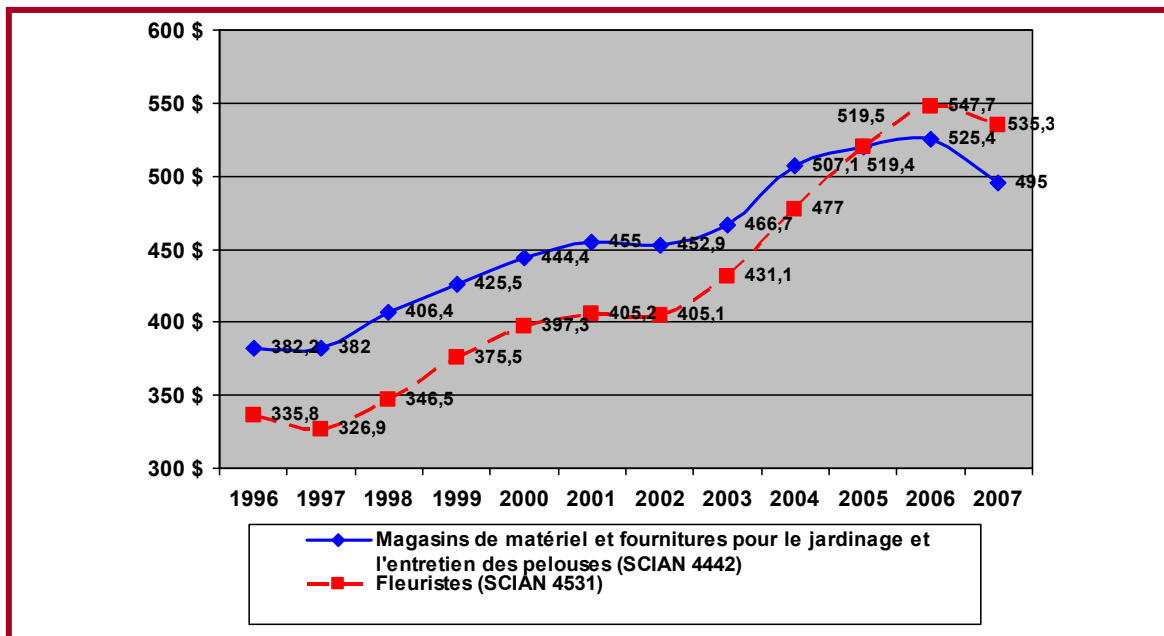


Source : Emploi-Québec, Guide des salaires selon les professions au Québec (juin 2008).

La rémunération hebdomadaire moyenne des employés œuvrant dans les magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses et les fleuristes a globalement connu une hausse entre 2001 et 2006.

Néanmoins, les dernières données de Statistique Canada permettent de constater une variation à la baisse pour l'année 2007. Le tableau suivant illustre cette évolution pour la rémunération hebdomadaire moyenne incluant les heures supplémentaires.

RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE INCLUANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DES SALARIÉS DE GROUPES D'INDUSTRIES DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE, QUÉBEC, 1996-2007



Source : Compilation d'HortiCompétences, à partir des données de Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (juin 2008). Données disponibles pour ces deux codes SCIAN seulement.

Le tableau ci-après présente, à l'aide des données du dernier recensement de Statistique Canada (2006), le revenu annuel moyen d'emploi à temps plein pour les cinq principaux codes CNP du secteur.

**REVENU ANNUEL MOYEN D'EMPLOI À TEMPS PLEIN EN 2005
POUR LES CINQ PRINCIPAUX CODES CNP DU SECTEUR**

| PROFESSIONS ASSOCIÉES AUX CINQ PRINCIPAUX CNP | REVENU ANNUEL MOYEN |
|---|---------------------|
| • Architectes paysagistes (CNP 2152) | 47 000 \$ |
| • Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) | 33 000 \$ |
| • Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255) | 34 000 \$ |
| • Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256) | 39 000 \$ |
| • Manceuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612) | 27 000 \$ |

5.2.3 Les perspectives de la demande de main-d'œuvre selon l'évaluation d'Emploi-Québec

Selon l'évaluation d'Emploi-Québec, les principales professions liées aux secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec ont des perspectives professionnelles plutôt acceptables pour les prochaines années (2007-2011)².

| PROFESSIONS LIÉES À LA COMMERCIALISATION DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE | PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES 2007-2011 |
|---|---|
| Architectes paysagistes (CNP 2152) | Acceptables |
| Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255) | Acceptables |
| Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256) | Acceptables |
| Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) | Acceptables |
| Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612) | Acceptables |
| PROFESSIONS CONNEXES À LA COMMERCIALISATION DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE | PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES 2007-2011 |
| Ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432) | Acceptables |
| Vendeurs et commis-vendeurs (CNP 6421) | Favorables ³ |
| Directeurs de commerce de détail (gérants de jardinerie) (CNP 0621) | Acceptables |

Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail (IMT)* (juin 2008). Les perspectives professionnelles sont réalisées à l'aide de prévisions sur cinq ans de l'évolution de la demande de main-d'œuvre de la part des employeurs et de l'état de l'offre de main-d'œuvre.

Note : Les perspectives professionnelles antérieures sont conservées par HortiCompétences aux fins de comparaison.

Les définitions d'Emploi-Québec des différents niveaux de diagnostic des perspectives professionnelles sur cinq ans sont les suivantes :

- **Perspectives très favorables** : les perspectives d'intégration au marché du travail seront très bonnes.
- **Perspectives favorables** : les perspectives d'intégration au marché du travail seront bonnes.

² Les perspectives professionnelles sont réalisées par Emploi-Québec, à l'aide de prévisions sur cinq ans de l'évolution de la demande de main-d'œuvre de la part des employeurs et de l'état de l'offre de main-d'œuvre.

³ Les perspectives tiennent par contre compte de l'ensemble du secteur du commerce de détail.

- **Perspectives acceptables** : les perspectives d'intégration au marché du travail seront satisfaisantes.
- **Perspectives restreintes** : les perspectives d'intégration au marché du travail seront limitées.
- **Perspectives très restreintes** : les perspectives d'intégration au marché du travail seront très limitées.

CHAPITRE 6

LA DESCRIPTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

6. LA DESCRIPTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

6.1 L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Aujourd'hui, dix-huit programmes d'études sont offerts au Québec, de niveau professionnel à universitaire, menant à des emplois variés en horticulture ornementale.

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE DE NIVEAU PROFESSIONNEL

| PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (DEP) | ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AU QUÉBEC |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Arboriculture-élagage (DEP 5079) | <ul style="list-style-type: none"> Centre de formation horticole de Laval CFP des Moissons CFP Fierbourg |
| <ul style="list-style-type: none"> Fleuristerie (DEP 5173) | <ul style="list-style-type: none"> École des métiers de l'horticulture de Montréal Centre de formation horticole de Laval École d'agriculture de Nicolet CFP de Coaticook École professionnelle de Saint-Hyacinthe CFP Fierbourg CFP d'Alma, Pavillon Bégin Centre Frère-Moffet CF agricole de Mirabel Centre Vision-Avenir F.P. École de formation professionnelle de Châteauguay |
| <ul style="list-style-type: none"> Horticulture et jardinerie – Nouvelle version (DEP 5288) et Horticulture ornementale (DEP 1088) | <ul style="list-style-type: none"> École des métiers de l'horticulture de Montréal Centre de formation horticole de Laval École d'agriculture de Nicolet CFP de Coaticook CFP Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Seigneurie) CFP L'Horizon (Le Florès) École professionnelle de Saint-Hyacinthe CFP des Moissons CFP Fierbourg CFP d'Alma, Pavillon Bégin Centre Frère-Moffet CFP Mont-Joli-Mitis |

| PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (DEP) | ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AU QUÉBEC |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Production horticole (DEP 5210) | <ul style="list-style-type: none"> • Centre Frère-Moffet • CFP Mont-Joli-Mitis • CFP Fierbourg • École d'agriculture de Nicolet • CFP de Coaticook • Centre de formation agricole de Mirabel • CFP des Moissons • École professionnelle de Saint-Hyacinthe - Pavillon Casavant • Centre de formation professionnelle Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Seigneurie) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'aménagements paysagers (DEP 5071 ou nouvelle version DEP 5320) | <ul style="list-style-type: none"> • École des métiers de l'horticulture de Montréal • Centre de formation horticole de Laval • École d'agriculture de Nicolet • CFP de Coaticook • CFP Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Seigneurie) • CFP L'Horizon (Le Florès) • École professionnelle de Saint-Hyacinthe • CFP des Moissons • CFP Fierbourg • CFP Mont-Joli-Mitis • CF agricole de Mirabel • CFP Châteauguay-Valley • CFP Chisasibi |
| PROGRAMME DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE (ASP) | ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AU QUÉBEC |
| <ul style="list-style-type: none"> • Spécialités en horticulture (ASP 5043) | <ul style="list-style-type: none"> • École des métiers de l'horticulture de Montréal |

* Note : CF = Centre de formation.
CFP = Centre de formation professionnelle.

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE DE NIVEAU COLLÉGIAL

| PROGRAMME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC) | ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AU QUÉBEC |
|---|---|
| Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (DEC 153.CO) | <ul style="list-style-type: none"> • Collège Montmorency • ITA Campus de Saint-Hyacinthe |
| Technologie de la production horticole et de l'environnement (DEC 153.BO) | <ul style="list-style-type: none"> • Collège Lionel-Groulx • ITA Campus de Saint-Hyacinthe • ITA Campus de La Pocatière • Cégep régional de Lanaudière à Joliette |

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE DE NIVEAU UNIVERSITAIRE

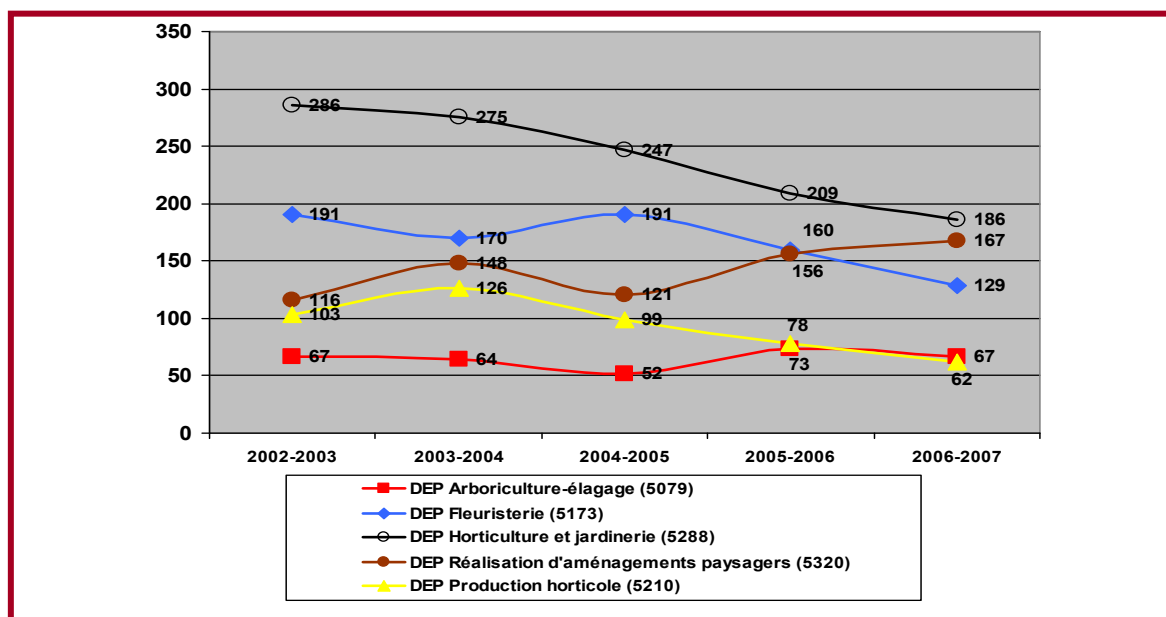
| PROGRAMME D'ÉTUDES UNIVERSITAIRES | ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AU QUÉBEC |
|---|---|
| Baccalauréat | |
| Architecture de paysage (BAC) | • Université de Montréal |
| Sciences de l'agriculture et de l'environnement (BAC) | • Université McGill |
| Agroéconomie (B.Sc.A.) | • Université Laval |
| Agronomie (B.Sc.A.) | • Université Laval |
| Maîtrise | |
| Science de l'aménagement (M.Sc.A) | • Université de Montréal |
| Sciences de l'environnement (M.Sc.) * | • Université McGill |
| Sols et environnement (M.Sc.) | • Université de Laval |
| Doctorat | |
| Aménagement (Ph.D) | • Université de Montréal |
| Sciences de l'environnement (Ph.D) * | • Université McGill |
| Sols et environnement (Ph.D) | • Université Laval |

* Il y a aussi des spécialisations au niveau de la maîtrise et du doctorat : entomologie, microbiologie, sciences des plantes, parasitologie, ressources renouvelables.

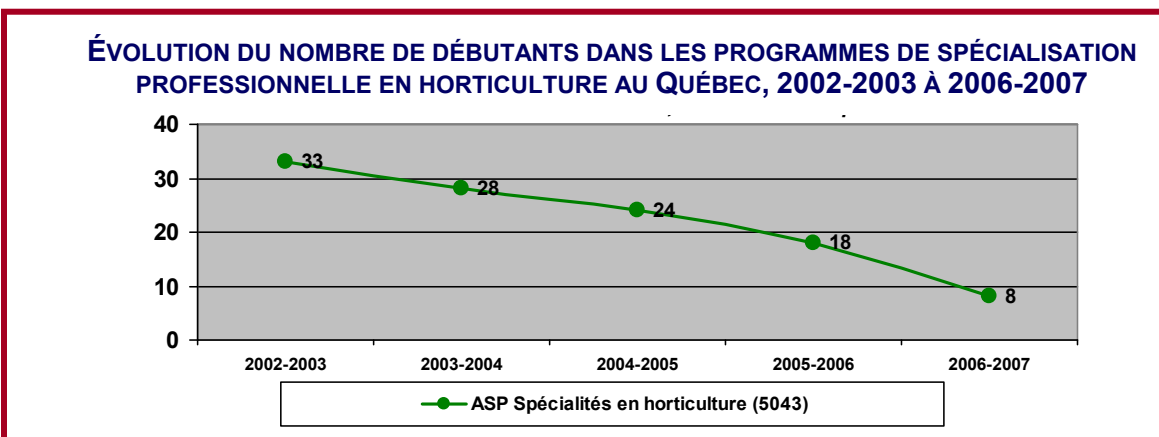
6.1.1 L'évolution de la demande de formation initiale

Pour la plupart des programmes d'études collégiales ou programmes d'études professionnelles reliés à l'horticulture ornementale, on constate une diminution du nombre d'étudiants débutants, à l'exception du DEP en *Réalisation d'aménagements paysagers* (5320).

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉBUTANTS DANS LES PROGRAMMES D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES EN HORTICULTURE AU QUÉBEC, 2002-2003 À 2006-2007

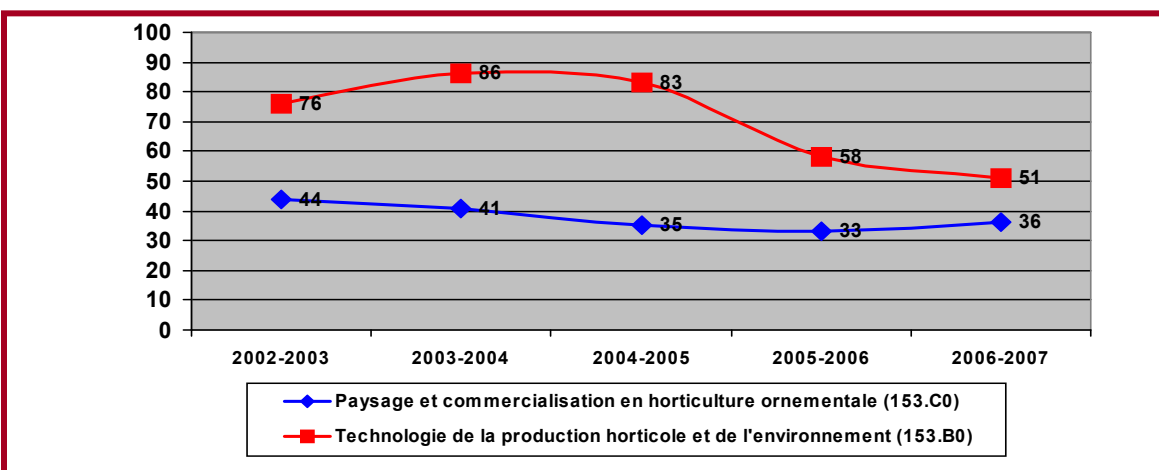


Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (juin 2008).



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (juin 2008).

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉBUTANTS DANS LES PROGRAMMES D'ÉTUDES COLLÉGIALES EN HORTICULTURE AU QUÉBEC, 2002-2003 À 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Depuis ses débuts (1992-1993), le programme d'études *Spécialités en horticulture* (ASP 5043) a connu une clientèle relativement stable et un taux de diplomation intéressant. « *Fait à noter, le nombre d'inscrits et de diplômés a chuté en 2006-2007, atteignant 8 inscrits et autant de diplômés. Les autorités compétentes de la CSDM expliquent une telle diminution : un seul groupe d'élèves a été admis cette année-là pour des raisons organisationnelles, non pas par manque de clientèle.* »¹

¹ Référence *HortiCompétences, État de situation, Pertinence de la formation professionnelle - Spécialités en horticulture (ASP 5043), décembre 2008, page 14.*

Le nombre d'étudiants débutants depuis les cinq dernières années pour presque tous les programmes d'études présentés au tableau suivant a connu une baisse. Le DEP en *Réalisation d'aménagements paysagers* (5320) a cependant connu une augmentation de 44% de 2002-2003 à 2006-2007, une variation nettement supérieure à celle de l'ensemble des DEP au Québec pour la même période (8,4%).

Le tableau suivant présente les variations (en %) du nombre d'étudiants débutants dans les programmes d'études secondaires ou collégiales en horticulture ornementale.

**VARIATION EN POURCENTAGE DU NOMBRE DE DÉBUTANTS
DANS LES PROGRAMMES D'ÉTUDES EN HORTICULTURE ORNEMENTALE**

| PROGRAMMES D'ÉTUDES | VARIATION PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE | | | | VARIATION 2006-2007 VS 2002-2003 |
|---|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|
| | 2003-2004 VS 2002-2003 | 2004-2005 VS 2003-2004 | 2005-2006 VS 2004-2005 | 2006-2007 VS 2005-2006 | |
| DEC Paysage et commercialisation en Horticulture ornementale (153.C0) | -6,8% | -14,6% | -5,7% | 9,1% | -18,2% |
| DEC Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) | 13,2% | -3,5% | -30,1% | -12,1% | -32,9% |
| Ensemble de tous les DEC | -5,3% | -0,4% | -1,1% | -1,3% | -8,0% |
| DEP Arboriculture-élagage (5079) | -4,5% | -18,8% | 40,4% | -8,2% | 0,0% |
| DEP Fleuristerie (5173) | -11,0% | 12,4% | -16,2% | -19,4% | -32,5% |
| DEP Horticulture et jardinerie (5288) | -3,8% | -10,2% | -15,4% | -11,0% | -35,0% |
| DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320) | 27,6% | -18,2% | 28,9% | 7,1% | 44,0% |
| DEP Production horticole (5210) | 22,3% | -21,4% | -21,2% | -20,5% | -39,8% |
| Ensemble de tous les DEP | 0,6% | 6,0% | 1,0% | 0,6% | 8,4% |
| ASP Spécialités en horticulture (5043) | -15,2% | -14,3% | -25,0% | -55,6% | -75,8% * |
| Ensemble de toutes les ASP | 12,7% | 4,1% | 4,7% | 5,6% | 29,7% |

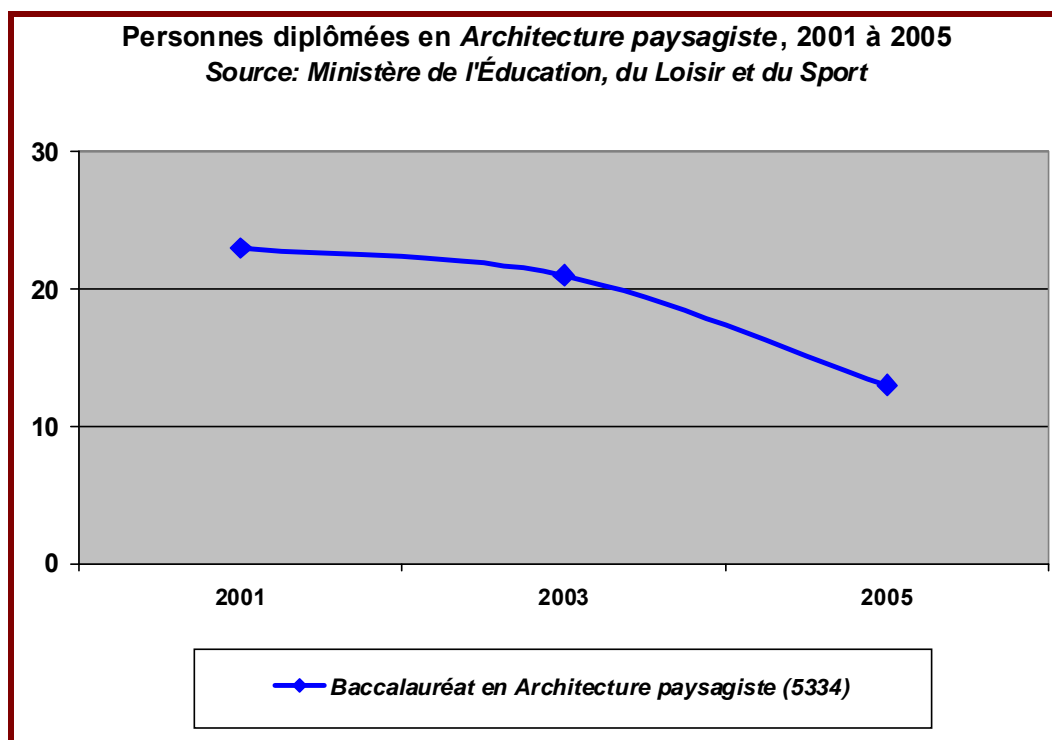
Source : *Compilation d'HortiCompétences, à partir des données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, direction de la planification et du développement, juin 2008.*

* Note : Le programme ASP Spécialités en horticulture (5043) comprend un petit échantillon.

6.2 LES DIPLÔMÉS DES FORMATIONS INITIALES

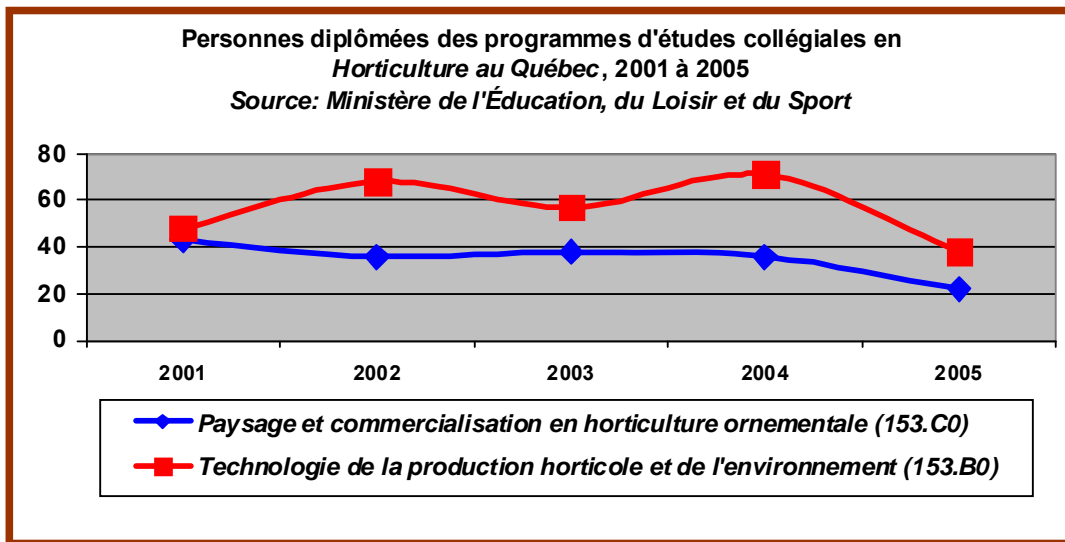
6.2.1 L'évolution du nombre de diplômés

Globalement, on observe une diminution des personnes diplômées dans l'ensemble des programmes de formation initiale en horticulture ornementale. Assurément, cette baisse aura une conséquence directe sur l'évolution de la disponibilité de nouveaux travailleurs spécialisés dans ce secteur dans les prochaines années. Les figures suivantes présentent les résultats tirés des enquêtes Relance du MELS.

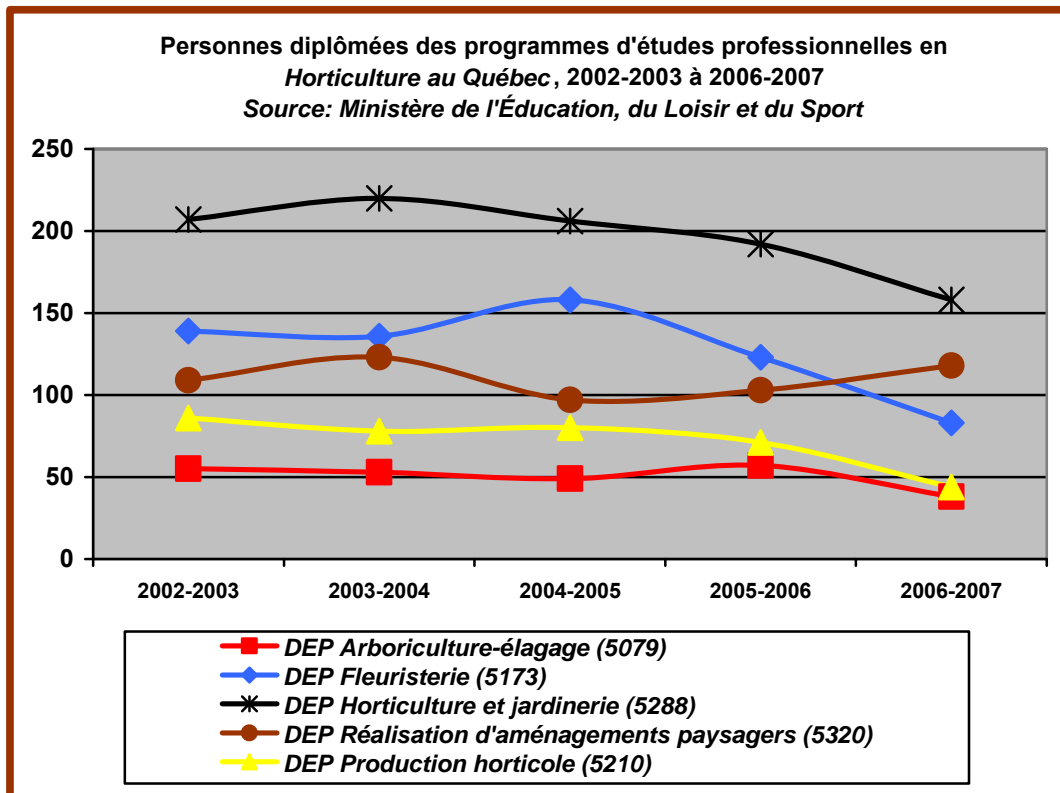


Source : Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, juin 2008.

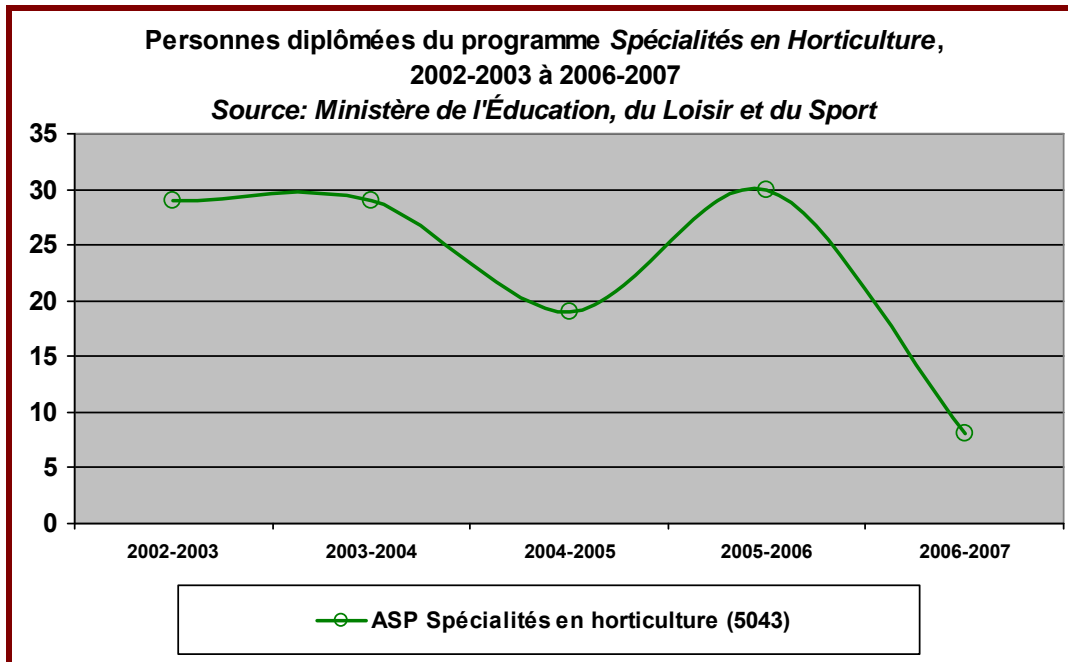
Note : Aucune enquête Relance en 2006 pour le programme d'études universitaires d'Architecture paysagiste (5334).



Source : Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, juin 2008.



Source : Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, juin 2008.

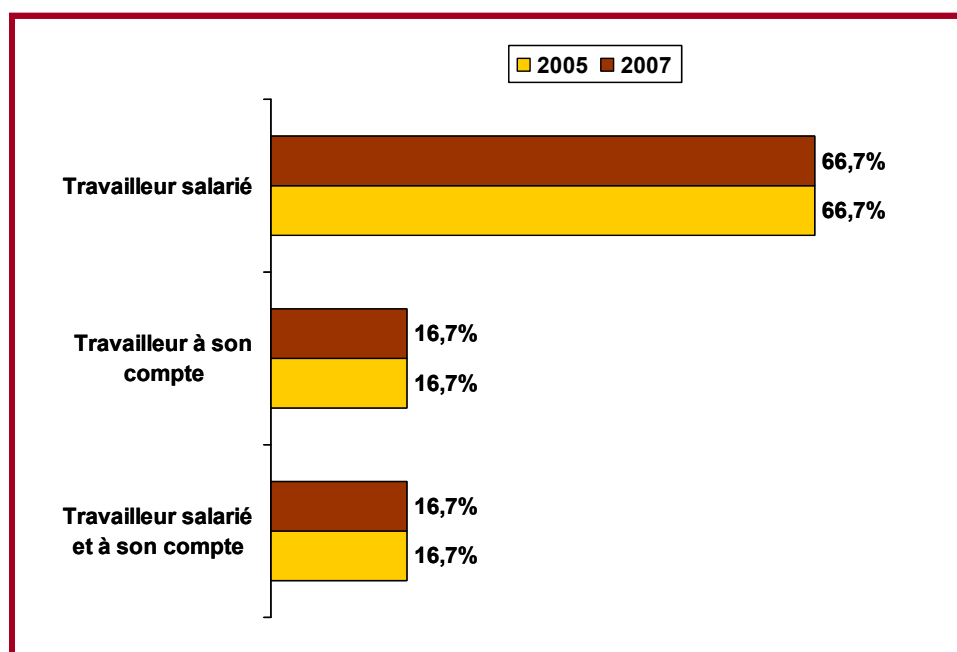


Source : Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, juin 2008.

6.2.2 Le statut d'emplois des diplômés

Les résultats issus des enquêtes Relance du MELS pour les trois dernières années (2005 à 2007) indiquent une forte concentration des diplômés des programmes d'études de l'horticulture ornementale dans des emplois comme travailleur salarié comparativement aux travailleurs à leur compte.

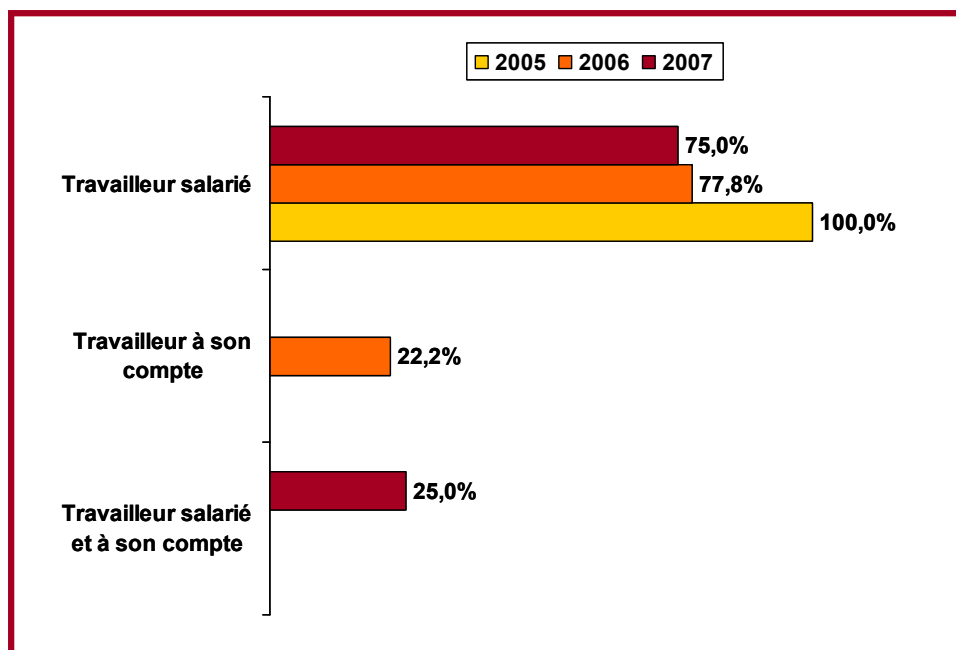
**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES UNIVERSITAIRES
ARCHITECTURE PAYSAGISTE (5334) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

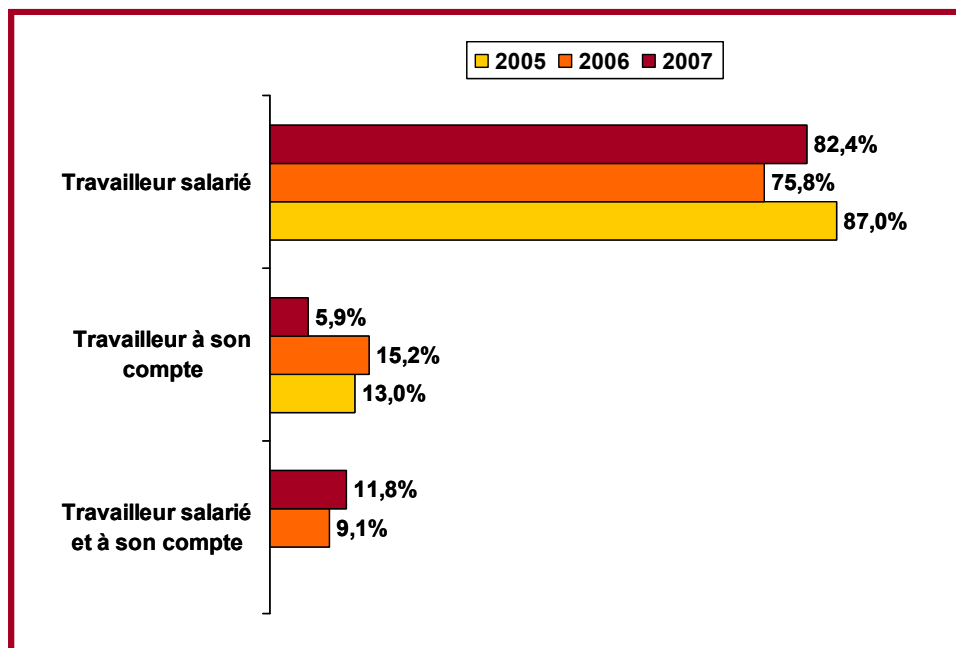
Note : Aucune enquête Relance en 2006 pour le programme d'études universitaires d'Architecture paysagiste (5334).

RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES COLLÉGIALES *PAYSAGE ET COMMERCIALISATION EN HORTICULTURE ORNEMENTALE (153.C0)* SELON LE TYPE D'EMPLOIS



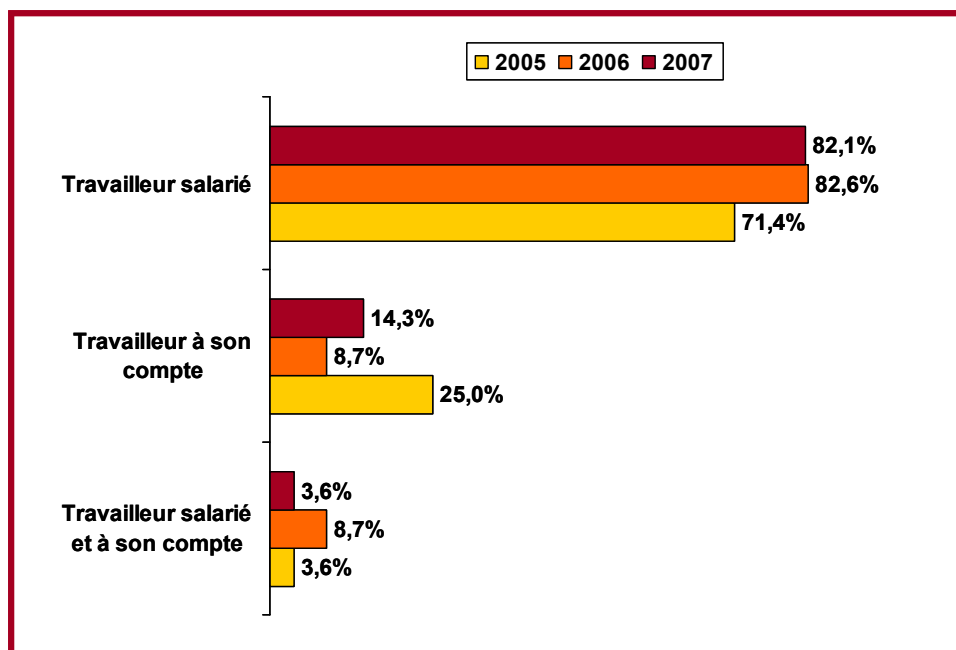
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES COLLÉGIALES *TECHNOLOGIE DE LA PRODUCTION HORTICOLE ET DE L'ENVIRONNEMENT (153.B0)* SELON LE TYPE D'EMPLOIS



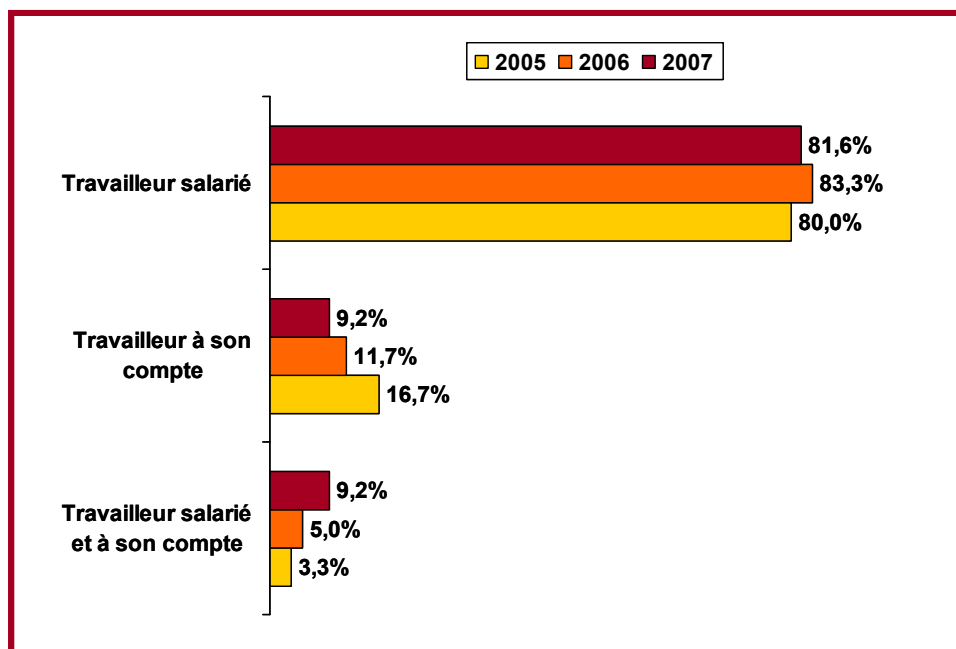
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES
ARBORICULTURE-ÉLAGAGE (5079) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



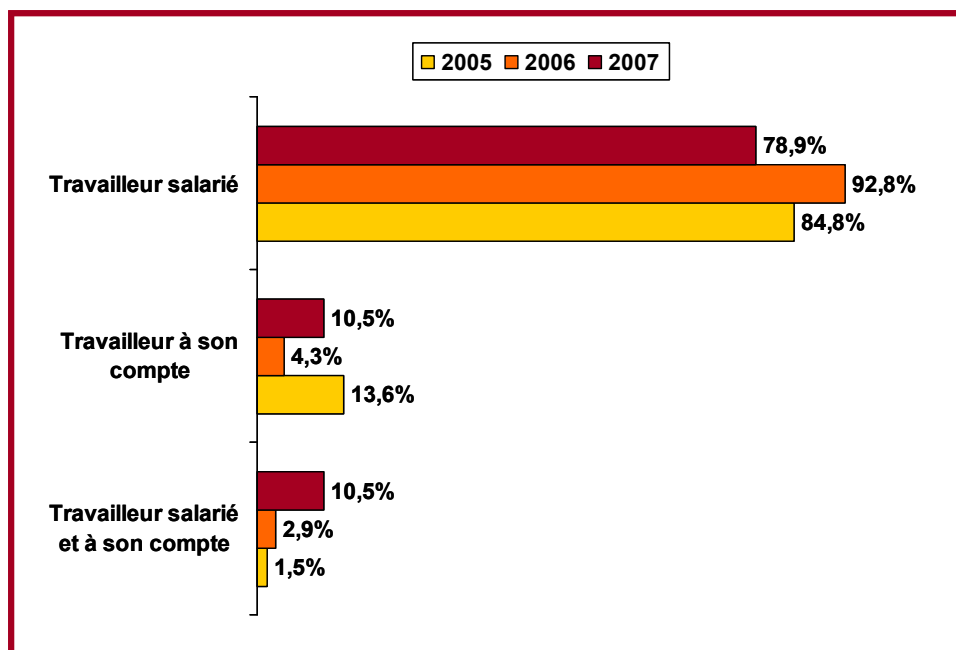
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES
HORTICULTURE ORNEMENTALE (1088) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



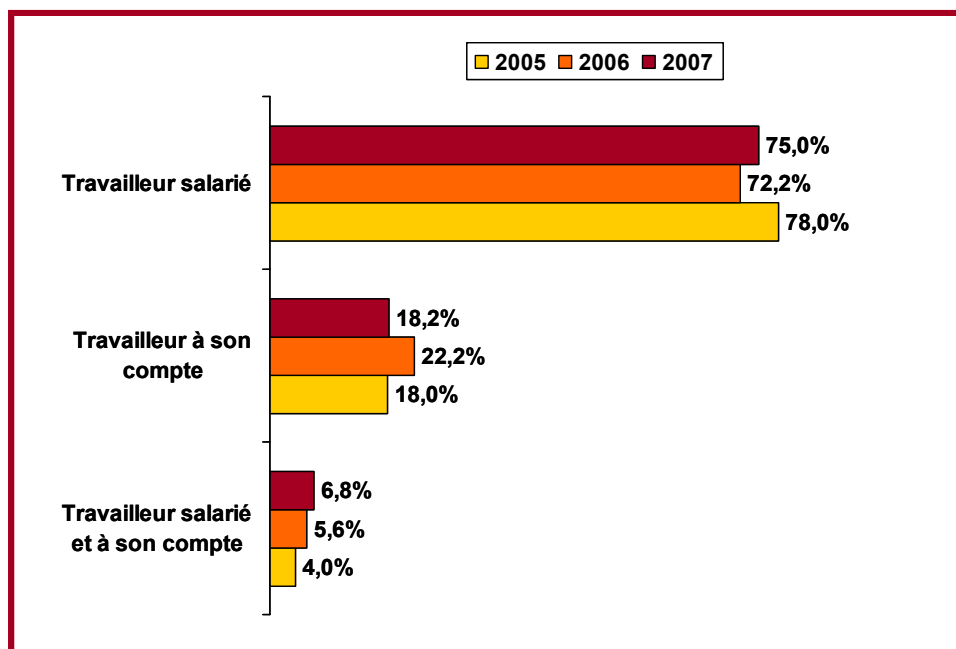
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES
FLEURISTERIE (5173) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



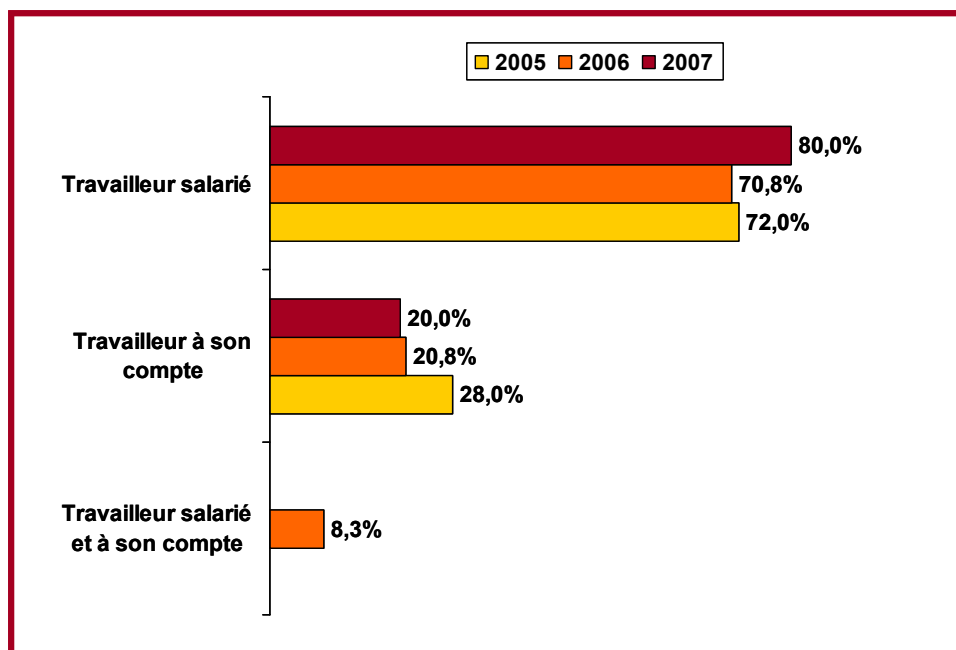
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES
RÉALISATION D'AMÉNAGEMENTS PAYSAGERS (5071) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



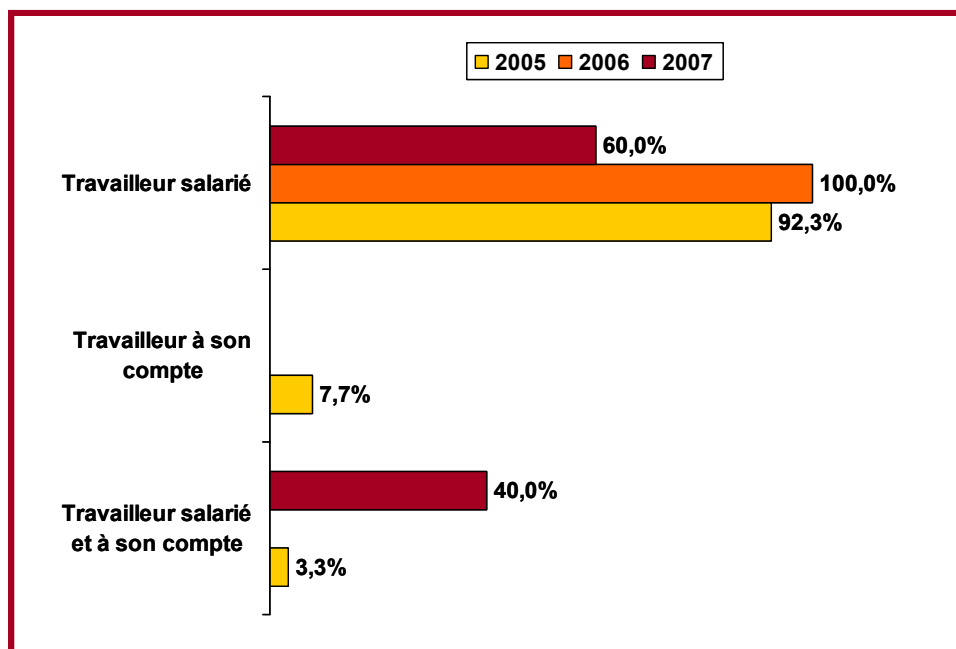
Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES
PRODUCTION HORTICOLE (5210) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

**RÉPARTITION DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS DU PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (ASP)
SPÉCIALITÉS EN HORTICULTURE (5043) SELON LE TYPE D'EMPLOIS**



Source : MELS, enquêtes Relance, juin 2008.

6.2.3 Les secteurs d'activité employant les diplômés

L'enquête Relance effectuée annuellement par le MELS permet également de faire ressortir que ce sont les diplômés des programmes d'études de *Fleuristerie* et de *Réalisation d'aménagements paysagers* qui obtiennent les plus hauts taux d'emplois dans des secteurs d'activité associés à leur formation.

En effet, on observe qu'en moyenne, 78,5% des diplômés du programme *Fleuristerie* se trouvent un emploi directement lié à leur secteur d'activité et que 61,5% des diplômés en *Réalisation d'aménagements paysagers* obtiennent un emploi dans les services relatifs aux bâtiments et aux logements.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME PAYSAGE ET COMMERCIALISATION EN HORTICULTURE ORNEMENTALE (153.C0) ONT UN EMPLOI

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=14 | N=12 | N=6 | N=32 | % |
| | % | % | % | | |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 7,1 | 8,3 | 16,7 | 3 | 9,4 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | 7,1 | - | 16,7 | 2 | 6,3 |
| Fleuristerie (4531) | 7,1 | - | - | 1 | 3,1 |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 28,6 | 50,0 | 16,7 | 11 | 34,4 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | 7,1 | 16,7 | 0,0 | 3 | 9,4 |
| Autres secteurs d'activité | 42,9 | 25,0 | 50,0 | 12 | 37,5 |

Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, MELS. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation des étudiants.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
TECHNOLOGIE DE LA PRODUCTION HORTICOLE
ET DE L'ENVIRONNEMENT (153.B0) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|-----------|-----------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=8 % | N=10 % | N=17 % | N=35 | % |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 37,5 | 20,0 | 23,5 | 9 | 25,7 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | 5,9 | 1 | 2,9 |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | - | 10,0 | 5,9 | 2 | 5,7 |
| Fleuristerie (4531) | - | - | - | - | - |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 12,5 | - | - | 1 | 2,9 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 50,0 | 70,0 | 64,7 | 22 | 62,9 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELS. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
ARBORICULTURE-ÉLAGAGE (5079) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|-----------|-----------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=14 % | N=15 % | N=18 % | N=47 | % |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 7,1 | - | - | 1 | 2,1 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | - | - | - | - | - |
| Fleuristerie (4531) | - | - | - | - | - |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 64,3 | 46,7 | 27,8 | 21 | 44,7 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 28,6 | 53,3 | 72,2 | 25 | 53,2 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELS. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
FLEURISTERIE (5173) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=48 | N=39 | N=48 | N=135 | % |
| % | % | % | | | |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 2,1 | 2,6 | 4,2 | 4 | 3,0 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | 12,5 | - | 2,1 | 7 | 5,2 |
| Fleuristerie (4531) | 66,7 | 82,1 | 87,5 | 106 | 78,5 |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | - | - | - | - | - |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 18,8 | 15,4 | 6,3 | 18 | 13,3 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELs. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
HORTICULTURE ORNEMENTALE (1088) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=36 | N=48 | N=28 | N=112 | % |
| % | % | % | | | |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 11,1 | 31,3 | 21,4 | 25 | 22,3 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | 50,0 | 20,8 | 3,6 | 29 | 25,9 |
| Fleuristerie (4531) | - | 6,3 | - | 3 | 2,7 |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 16,7 | 10,4 | 25,0 | 18 | 16,1 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 22,2 | 31,3 | 50,0 | 37 | 33,0 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELs. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
RÉALISATION D'AMÉNAGEMENTS PAYSAGERS (5071) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=17 | N=19 | N=16 | N=52 | % |
| % | % | % | | | |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 17,6 | 5,3 | - | 4 | 7,7 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | - | - | 12,5 | 2 | 3,8 |
| Fleuristerie (4531) | - | 5,3 | 6,3 | 2 | 3,8 |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | 5,3 | - | 1 | 1,9 |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 58,8 | 73,7 | 50,0 | 32 | 61,5 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | 5,9 | 10,5 | - | 3 | 5,8 |
| Autres secteurs d'activité | 17,6 | - | 31,3 | 8 | 15,4 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELs. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS DU PROGRAMME
PRODUCTION HORTICOLE (5210) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=14 | N=10 | N=12 | N=36 | % |
| % | % | % | | | |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | 42,9 | 40,0 | 16,7 | 12 | 33,3 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | 7,1 | - | 8,3 | 2 | 5,6 |
| Fleuristerie (4531) | - | - | - | - | - |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | - | 10,0 | 8,3 | 2 | 5,6 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 50,0 | 50,0 | 66,7 | 20 | 55,6 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELs. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

**LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LESQUELS LES DIPLÔMÉS
DE L'ATTESTATION DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE (ASP)
SPÉCIALITÉS EN HORTICULTURE (5043) ONT UN EMPLOI**

| ENQUÊTE RELANCE / SECTEURS D'ACTIVITÉ SELON LE SCIAN | RÉPARTITION DES DIPLÔMÉS (ANNÉE DE L'ENQUÊTE) | | | | |
|--|--|------|------|-------|------|
| | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL | |
| | N=5 | N=10 | N=7 | N=22 | % |
| Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114) | - | 40,0 | - | 4 | 18,2 |
| Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111) | - | - | - | - | - |
| Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442) | 40,0 | - | - | 2 | 9,1 |
| Fleuristerie (4531) | - | - | - | - | - |
| Architecture, génie et services connexes (5413) | - | - | - | - | - |
| Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617) | 20,0 | 10,0 | 14,3 | 3 | 13,6 |
| Autres services de divertissement et de loisirs (7139) | - | - | - | - | - |
| Autres secteurs d'activité | 40,0 | 50,0 | 85,7 | 13 | 59,1 |

Source : Données de La Relance au collégial en formation technique, MELs. Regroupement effectué à partir du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), juin 2008.

Note : L'année de l'enquête suit l'année de la diplomation.

6.3 L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ASSOCIÉE AUX ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Les programmes de formation continue visant les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec, associés aux établissements d'enseignement québécois, sont peu nombreux. En fait, seule l'ITA de St-Hyacinthe offre différentes formations spécialisées de niveau collégial, telles que les formations relatives à l'AEC de *Gestion d'un parcours de golf* (CNJ.OA) ou l'aménagement, l'arboriculture, le processus de design, les insectes et maladies, etc.

Sont aussi offerts en formation continue, au niveau universitaire, le *Certificat en horticulture et gestion d'espaces verts* (Université Laval), *Mineure en design de jardins* (Université de Montréal) et une *Mineure en environnement* à l'Université McGill.

Certaines données sur les AEC offertes par le passé permettent d'obtenir quelques indications sur le nombre d'inscriptions versus le nombre de diplômés dans l'AEC.

Selon les résultats présentés ci-après, on constate que, parmi le nombre d'étudiants débutant une formation continue, plusieurs d'entre eux n'obtiennent pas leur attestation en fin de formation.

LES PERSONNES INSCRITES VERSUS AYANT OBTENU UNE AEC EN HORTICULTURE ORNEMENTALE (PAR ANNÉE)

| ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC) | ANNÉES | | | | | |
|--|--------|------|------|------|------|------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Horticulture ornementale (CNE04) | | | | | | |
| Nombre de débutants | 22 | 5 | 6 | - | - | - |
| Nombre d'attestations remises | 10 | - | - | - | - | - |
| Aménagement paysager et commercialisation (CNE0G) | | | | | | |
| Nombre de débutants | 27 | 13 | - | 8 | 16 | 8 |
| Nombre d'attestations remises | - | 13 | - | - | - | - |
| Gestion d'un terrain de golf (CNJ03) | | | | | | |
| Nombre de débutants | 50 | 48 | 45 | 34 | 39 | 11 |
| Nombre d'attestations remises | 20 | 17 | 24 | 12 | 18 | |
| Entretien d'un jardin paysager (CNJ09) | | | | | | |
| Nombre de débutants | - | 1 | 37 | 30 | 13 | 15 |
| Nombre d'attestations remises | - | - | - | - | - | - |

Source : Données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec, juin 2008.

6.4 L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ASSOCIÉE AUX ORGANISMES SPÉCIALISÉS OU NON SPÉCIALISÉS EN FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

6.4.1 La formation continue des élagueurs

En 2007, quatre cours obligatoires étaient offerts par Hydro-Québec à tous les élagueurs en contact avec un entrepreneur qualifié. Ces quatre cours totalisaient 3,5 jours de formation et se décrivaient ainsi :

- **Formation de base – Élagueur réseau** : Formation qui porte sur l'aménagement du poste de travail et l'équipement de sécurité en maîtrise de végétation.
- **Normes de sécurité à la vice-présidence réseau (D.25.05)** : Formation qui porte sur la sécurité et le balisage dans un poste de distribution.
- **Radio 140 MHZ externe** : Formation qui porte sur l'utilisation du système de radiocommunication (Astro) 140 MHZ.
- **Initiation Code Sécu Tr Distribution DIA** : Formation qui porte sur le code de sécurité des travaux.

Hydro-Québec offre également une formation d'une journée aux élagueurs qui doivent prendre des retenues sur le réseau. Cette formation porte sur le code de sécurité des travaux pour le régime *Retenue* et sur les encadrements qui en découlent. Les chefs d'équipe sont tenus de suivre cette formation, ainsi que tout élagueur qui désire devenir *Responsable des travaux* et qui répond à certaines conditions.

Enfin, un fonds de formation continue pour les salariés en élagage réseau est prévu par la convention collective. Il est géré par le Comité de santé-sécurité et formation professionnelle composé de représentants du syndicat et des entrepreneurs.

6.4.2 La formation continue spécialisée

Dans l'ensemble, la formation continue organisée par l'industrie s'offre sous forme de colloques, congrès, conférences, cliniques de formation, sessions de formation, journées de démonstration sur le terrain, etc. Presque toutes les associations (voir liste chapitre 4, point 4.3) offrent au moins une activité annuelle à leurs membres et certaines offrent même plusieurs activités durant l'année. Ces activités sont organisées en fonction des besoins des membres de ces associations et on voit émerger une structuration des besoins de formation par l'identification d'un plan d'action triennal pour certaines.

La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ) offre également des activités pour l'ensemble des membres des associations qui lui sont affiliées. Le forum annuel portant sur l'environnement en est un exemple. Ces activités peuvent également être offertes à l'ensemble des entreprises de l'industrie, qu'elles soient membres ou non des associations, dépendamment du type d'activités et des objectifs visés.

La Table filière de l'horticulture ornementale organise également des activités dont le colloque annuel sur le développement de marché et la commercialisation. La Corporation des Fleurons du Québec organise depuis l'automne 2008 des « Ateliers verts » avec des experts du secteur destinés aux municipalités. L'Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale (IQDHO) offre depuis plusieurs années des cliniques de formation pour les sous-secteurs suivants : serres, pépinières et jardineries. HortiCompétences organise également un colloque annuel et des conférences et activités de formation reliées à la gestion des ressources humaines.

6.4.3 Besoin de formations spécialisées

La FIHOQ et ses associations affiliées ont de plus en plus recours au service de professionnels hautement spécialisés. Les enjeux étant de plus en plus pointus, la Fédération cherche à embaucher des experts techniques et scientifiques avec des formations de niveaux doctorat et maîtrise. Malheureusement, la FIHOQ fait face à une pénurie de candidats possédant une formation de niveaux doctorat et maîtrise reliés à l'agronomie et à des champs connexes (phytosanitaire, environnement, production en pépinière, en serre et de gazon, pelouse, écologie urbaine, etc.).

Dans les années à venir, la FIHOQ et ses associations, en collaboration avec HortiCompétences, envisage de mettre en place un programme de formation continue destiné aux membres des associations affiliées. Les institutions d'enseignement et organismes du milieu seront invités à soumettre des propositions d'offre de formation en fonction des thèmes ciblés.

6.5 LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est très récent dans le milieu et est disponible uniquement pour les entreprises d'aménagement paysager. L'apprentissage du métier visé par le PAMT est l'ouvrier en aménagement paysager sur la base de la norme professionnelle adoptée par l'industrie.

Le nombre d'ententes et personnes ayant réussi un PAMT en horticulture ornementale est présenté dans le tableau suivant.

NOMBRE D'ENTENTES ET NOMBRE DE PERSONNES AYANT RÉUSSI UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

| PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT) | NOMBRE D'ENTENTES | | | | | | APPRENTI AYANT OBTENU CERTIFICAT MÉTIER | COMPAGNON AYANT OBTENU CERTIFICAT MÉTIER |
|---|-------------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|-------|---|--|
| | 2003- 2004 | 2004- 2005 | 2005- 2006 | 2006- 2007 | 2007- 2008 | TOTAL | | |
| Ouvrier en aménagement paysager | | | | 13 ¹ | 3 ² | 16 | 1 | 1 |

Source : Commission des partenaires du marché du travail, juin 2008.

Notes : 1 - Le programme a démarré en 2006-2007.

2 - Les données pour 2008 sont incomplètes (données de janvier à avril).

CHAPITRE 7

ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

7. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Ce chapitre présente les résultats de l'enquête quantitative réalisée par **Zins Beuchesne et associés** auprès de **131 entreprises et employeurs** des secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec.

De plus, dans la mesure où les résultats sont disponibles et pertinents, les données issues des deux études réalisées en 2007 pour **HortiCompétences**, soit celle concernant le sous-secteur de l'architecture de paysage et celle concernant l'élagage du réseau *Hydro-Québec* sont dévoilées en italique, à la suite des résultats de la présente enquête. Les données issues du sondage sur la rémunération et les avantages sociaux des surintendants de golf, effectué par l'*Association des surintendants de golf du Québec* en 2008, ont également été considérées lorsque cela s'avérait approprié.

7.1 PROFIL DES ORGANISATIONS DU SECTEUR

Les 131 entreprises sondées proviennent uniquement du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. La population totale, sondée à l'aide des listes des membres des associations professionnelles impliquées dans le cadre de cette étude, comptait 1 292 entreprises potentielles. Le tableau ci-après présente la répartition de l'échantillon des 131 entreprises par code SCIAN.

NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES PAR CODES SCIAN

| ENTREPRISES (SCIAN) | ÉCHANTILLON TOTAL | SERVICES | COMMERCIALISATION | NOMBRE EN 2007 |
|---|-------------------|-----------|-------------------|----------------|
| • Services d'aménagement paysager (SCIAN 56173) | 58 (38,2%) | 58 | ---- | 3 197* |
| • Fleuristes (SCIAN 4531) | 49 (37,4%) | ---- | 49 | 799** |
| • Pépinières et centres de jardinage (SCIAN 44422) | 11 (8,4%) | ---- | 11 | 272 |
| • Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 41113) | 4 (3,1%) | ---- | 4 | 115 |
| • NRP | 9 (6,9%) | na | na | - |
| Total | 131 (100%) | 58 | 64 | 4 383 |

Source : *Registre des entreprises, Statistique Canada, juin 2008, excluant les entreprises d'architecture de paysage.*

* *Il s'agit d'établissements et non d'entreprises dont plusieurs sont saisonnières, avec 1 ou 2 employés. Aux fins de l'enquête, nous avons utilisé les 493 courriels valides de membres des 6 associations impliquées dans cette étude, ce qui représente un taux de réponse par courriel (donc excluant les fleuristes) de près de 17%, ce qui est généralement la norme pour des enquêtes par Internet.*

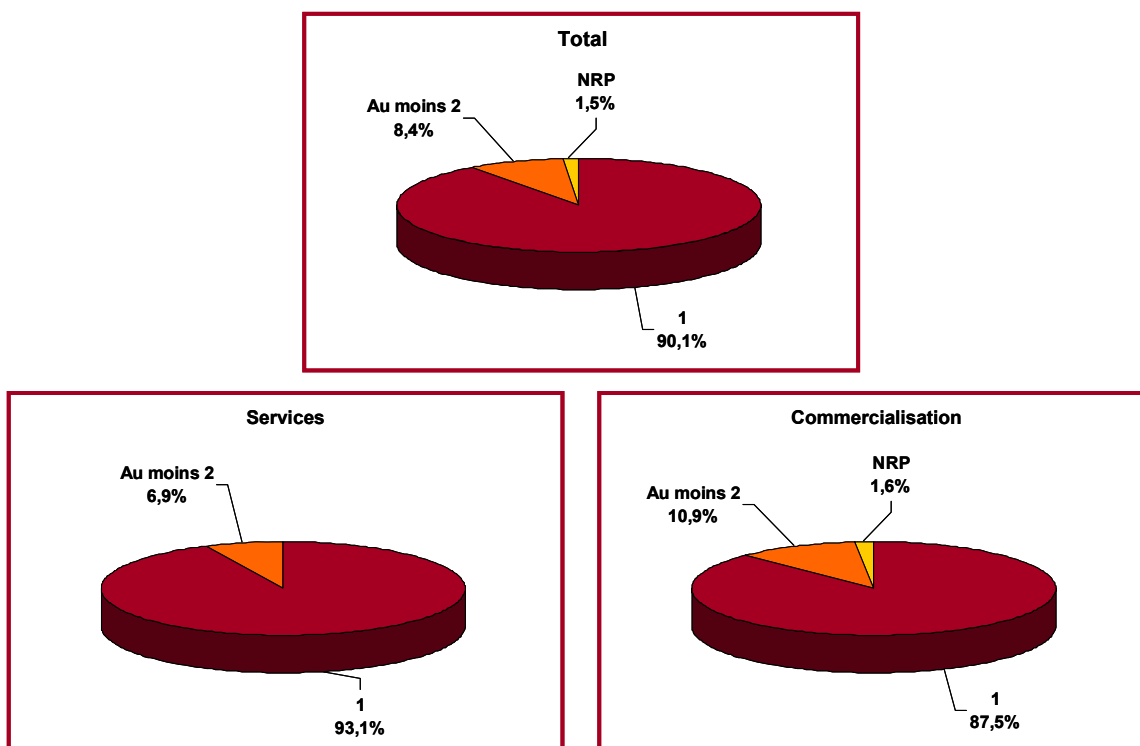
** *975 envois postaux ont été effectués à partir d'une liste de fleuristes dont 176 se sont avérés des mauvaises adresses connues (799 bonnes), ce qui représente un taux de réponse par la poste d'un peu plus de 6%, ce qui est généralement la norme pour des enquête postales.*

La population réelle d'entreprises de ce SCIAN serait probablement inférieure à ce nombre.

7.1.1 Nombre, taille et année de création des entreprises

La quasi-totalité des entreprises interrogées (90,1%) ne comptent qu'un seul établissement au Québec.

Q1. COMBIEN VOTRE ENTREPRISE COMPTE-T-ELLE D'ÉTABLISSEMENTS AU QUÉBEC ? (N=131)

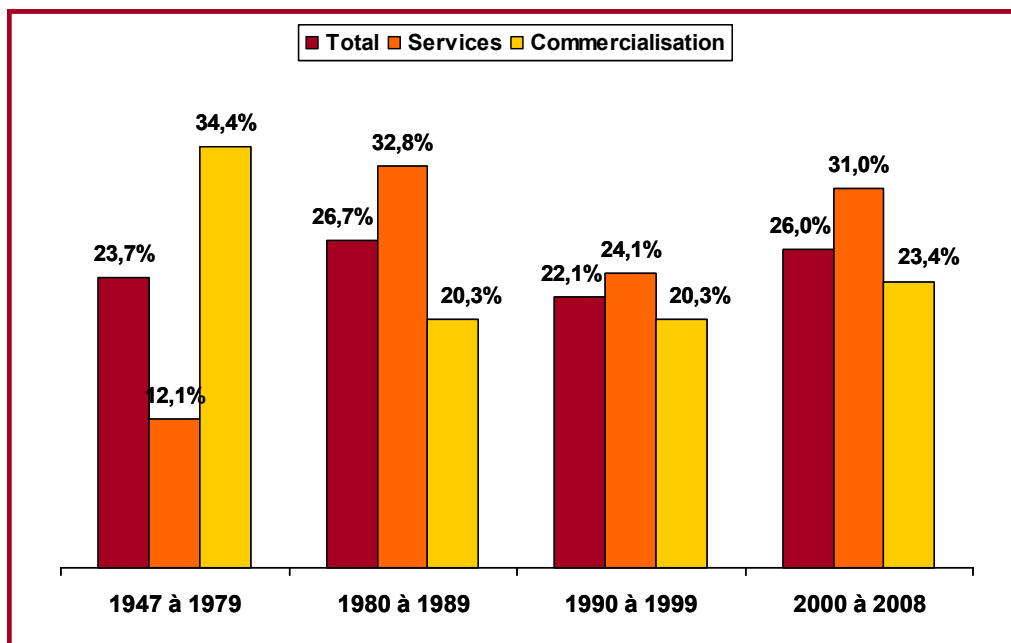


Pour les fins d'analyse, les entreprises ont été catégorisées en deux secteurs : services et commercialisation. Le secteur des services comprend les entreprises œuvrant principalement en aménagement paysager, arboriculture – élagage, architecture de paysage, entretien d'espaces verts et irrigation. Le secteur de la commercialisation comprend les fleuristeries, fournisseurs pour le jardinage et l'entretien des pelouses et les jardineries.

Les entreprises répondantes opèrent depuis longtemps puisque 50,4% existent depuis 1989 ou avant (48,1% ont été créées en 1990 ou après).

On remarque cependant que près du tiers (34,4%) des entreprises du secteur de la commercialisation sont plus anciennes (création entre 1947 et 1979) comparativement aux entreprises du secteur des services (12,1%).

Q2. EN QUELLE ANNÉE VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE ÉTÉ CRÉÉE ? (N=131)¹



En contrepartie, les entreprises œuvrant en **architecture de paysage** sont plus jeunes, avec une moyenne de 18 ans d'ancienneté (0 à 30 ans pour les entreprises sondées dans le cadre de cette étude).

¹ Deux entreprises n'ont pas répondu à la question, soit 1,5% (ne sont pas représentées dans la figure).

7.1.2 Type d'activités des entreprises

La plupart des organisations interviennent dans de multiples sous-secteurs d'activité. En effet, en plus de leur activité principale, plus du tiers (35,7%) effectuent de l'entretien d'espaces verts et des travaux d'irrigation comme activité secondaire. Un peu plus du quart des entreprises (28,6%) interviennent aussi en aménagement paysager, en jardinerie (28,6%) et 23,2% en fleuristerie.

Parmi les 131 entreprises, 42,7% ont dit avoir au moins une activité secondaire, dont 60,3% pour le secteur des services et 29,7% pour le secteur de la commercialisation.

En moyenne, le nombre d'activités mentionnées (incluant l'activité principale et les activités secondaires) est de 2 par entreprise.

Q3. DANS QUEL SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ VOTRE ORGANISATION INTERVIENT-ELLE MAJORITAIREMENT AU QUÉBEC (C.-À-D. CELUI QUI CONTRIBUE LE PLUS À VOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES) ET QUELS SONT VOS SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ SECONDAIRE (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES) ? (N=131)

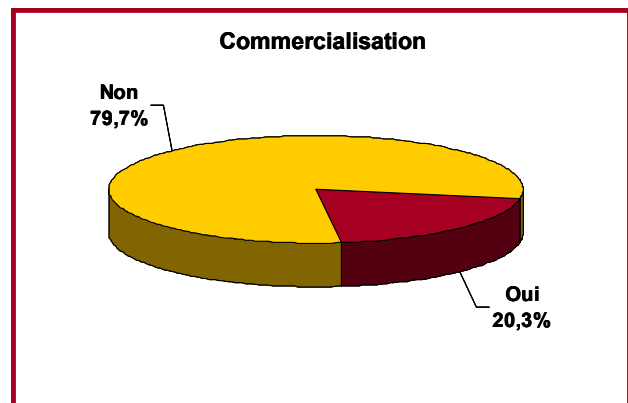
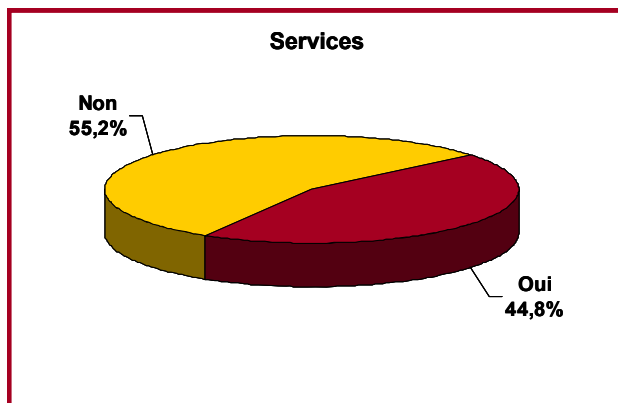
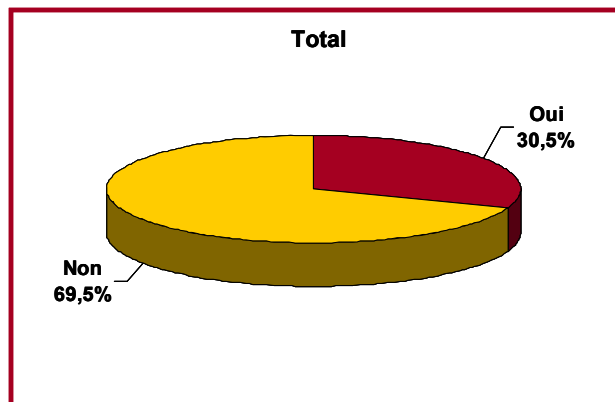
| ACTIVITÉS | ACTIVITÉ PRINCIPALE | ACTIVITÉS SECONDAIRES |
|---|---------------------|-----------------------|
| Aménagement paysager | 29,0% | 28,6% |
| Arboriculture - élagage | 7,6% | 19,6% |
| Architecture de paysage | 1,5% | 16,1% |
| Entretien d'espaces verts | 6,1% | 35,7% |
| Fleuristerie | 37,4% | 23,2% |
| Fournisseur pour le jardinage et l'entretien des pelouses | 3,1% | 7,1% |
| Irrigation | --- | 35,7% |
| Jardinerie | 8,4% | 28,6% |
| NRP | 6,9% | --- |

*L'enquête effectuée auprès des employeurs œuvrant en **architecture de paysage** en 2007 mentionne que les entreprises « [...] interviennent dans plusieurs champs d'activité », soit **5 en moyenne par entreprise**.*

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

Les entreprises du secteur des services sont plus nombreuses à effectuer des activités complémentaires (44,8%) comparativement aux entreprises du secteur de la commercialisation (20,3%).

Q4. EST-CE QUE VOTRE ENTREPRISE EFFECTUE DES ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES (P. EX. : DÉNEIGEMENT, ETC.) AU COURS DE L'ANNÉE ? (N=131)



En regardant de plus près, on observe que ces activités complémentaires sont surtout des activités liées au déneigement (40,0% ou 16/40) et à la production agricole (52,5% ou 21/40).

Le tableau suivant précise le type de production effectuée par les entreprises effectuant de la production agricole, et ce, en fonction des différentes périodes de l'année.

Q4. PRODUCTION AGRICOLE (N=21)

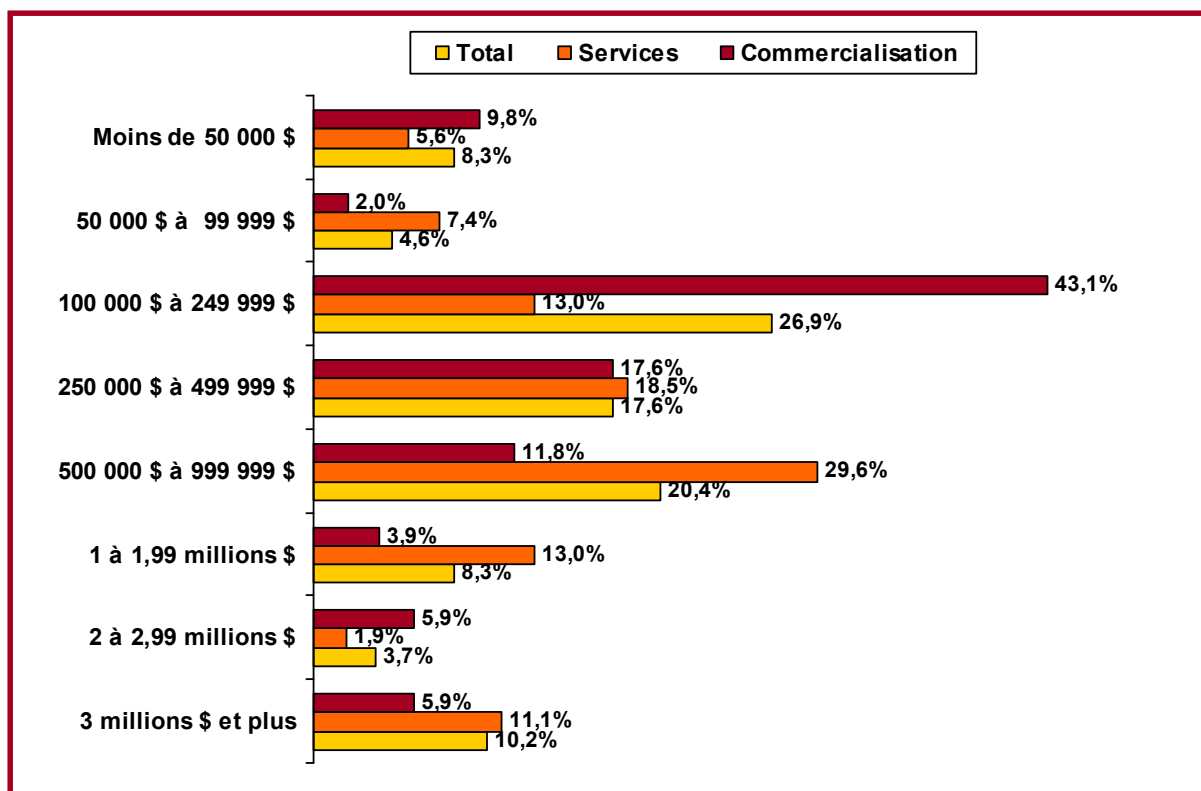
| | HIVER | PRINTEMPS | ÉTÉ | AUTOMNE |
|------------------|-------|-----------|-----|---------|
| Serre (n=11) | 2 | 10 | 8 | 3 |
| Pépinière (n=9) | 3 | 7 | 8 | 6 |
| Gazonnière (n=0) | - | - | - | - |
| Autre (n=1) | - | - | 1 | - |

7.1.3 Chiffre d'affaires

Trois quarts des entreprises répondantes² (77,8%) ont un chiffre d'affaires inférieur à 1 million de dollars. Plus du quart (26,9%) mentionnent d'ailleurs avoir eu un chiffre d'affaires entre 100 000 \$ et 249 999 \$ pour l'année financière 2007-2008.

Plus de la moitié des entreprises du secteur des services (53,7%) ont un chiffre d'affaires de 500 000 \$ et plus, dont plus particulièrement celles qui effectuent des activités d'aménagement paysager (57,5%), alors que celles dont le chiffre d'affaires est moins élevé (299 999 \$ et moins) ont surtout des activités liées au secteur de la commercialisation (54,9%) et plus spécifiquement en fleuristerie (48,4%).

Q24. POUR VOTRE DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (2007-2008), DANS QUELLE CATÉGORIE SE SITUAIT LE CHIFFRE D'AFFAIRES DE VOTRE ENTREPRISE AU QUÉBEC RELIÉ À L'HORTICULTURE ORNEMENTALE ? (N=108)



Par ailleurs, il semble que ce chiffre d'affaires soit en croissance depuis les trois dernières années pour 44,3% des entreprises et plutôt stable pour un peu plus du quart d'entre elles (28,2%). Du fait même, 60,4% des entreprises du secteur des services ont un chiffre d'affaires

² Calculé sur un total de 108 répondants, excluant les NRP.

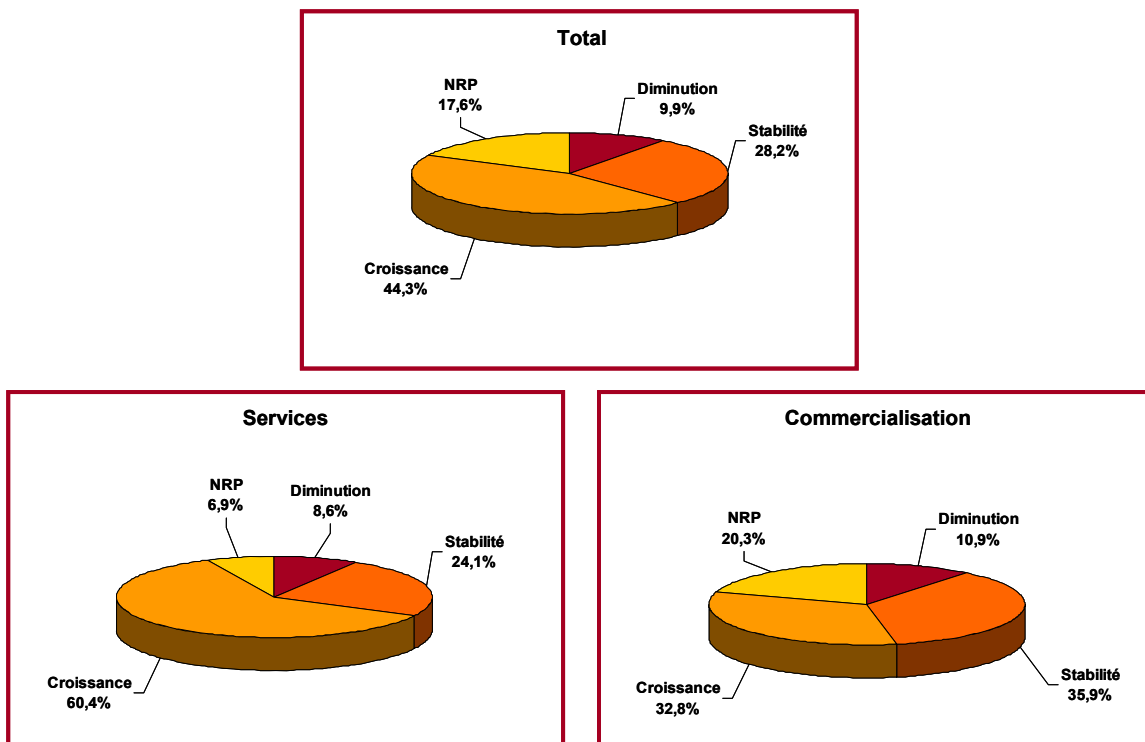
en croissance depuis les trois dernières années, comparativement à 32,8% des entreprises du secteur de la commercialisation.

Parallèlement, celles qui ont connu le plus de croissance ont des activités liées à l'aménagement paysager (63,0%), l'entretien d'espaces verts (60,7%) comparativement aux fleuristeries (28,3%).

Les trois quarts (75,1%) des entreprises interrogées à propos de leur chiffre d'affaires de 2005-2006 associé à leurs activités liées à l'**architecture de paysage**, affirmaient en avoir un inférieur à 1 million de dollars.

Selon le rapport 2007 sur le domaine de l'arboriculture-élagage : «Au Québec, l'arboriculture [...] regroupe 150 entreprises et compte quelque 1 000 travailleurs. Les entreprises exercent leurs activités sur 10 mois de l'année, et leur chiffre d'affaires annuel moyen se situe entre 250 000 \$ et 300 000 \$. »

**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)**



Les principaux facteurs expliquant, selon les entreprises, les phénomènes de **hausse de leur chiffre d'affaires** au cours des trois dernières années peuvent se regrouper en deux grandes catégories, soit les facteurs internes et les facteurs externes à l'entreprise.

L'achat d'équipement, une meilleure organisation de l'entreprise et l'offre originale de produits résument les principaux facteurs internes ayant contribué à la croissance, tandis qu'une plus grande sensibilisation du public, la croissance de la construction et la demande de services spécialisés constituent davantage les principaux facteurs externes.

Q27. PRINCIPAUX FACTEURS AYANT CAUSÉ UNE HAUSSE DU CHIFFRE D'AFFAIRES (N=64)

| HAUSSE | |
|--|--|
| Facteurs internes | |
| • Professionnalisme et compétence de l'entreprise - dynamisme | • Jeune entreprise dans région ou bonne croissance démographique |
| • Qualité du produit - service | • Produits exclusifs et nouveaux secteurs d'activité |
| • Réponse aux clients | • Bonne gestion versus compétition |
| • Disponibilité | • Produit non disponible au niveau domestique |
| • Marketing - promotion | • Implication sociale |
| • Modifications importantes sur les produits et services offerts | • Croissance d'une nouvelle entreprise |
| • Réévaluation des produits au détail - ajouts autres produits | • Ajout de différents créneaux |
| • Changements de fournisseurs | • Stabilité de la main-d'œuvre |
| • Agrandissement de 2 succursales | • Qualité des employés |
| • Embauche d'une conceptrice | • Développement des affaires par un directeur |
| • Achat d'équipement (facilitant et accélérant la réalisation de tâches) | • Produits originaux |
| • Réputation - nombre d'années en affaires | • Service à la clientèle |
| • Volume de vente | • Faire horaire pour diminuer les coûts de l'entreprise équipement sur camions de vaporisation |
| • Organisation de l'entreprise | • Qualité de la machinerie |
| • Développement de l'entreprise | • Développement de projet spécifique |
| • Offre originale | • A l'expertise de plus en plus reconnue par les spécialistes du domaine de l'arboriculture |
| • Augmentation du personnel | • Contrats plus gros |
| • Certification obtenue | • Augmentation de nos prix de vente |
| • Renouvellement et recherche continue | • Réflexion et planification |
| • Fiabilité | • Action et investissement concrets dans la diversification de nos marchés |
| • Expérience- expertise | |
| Facteurs externes | |
| • Les gens aiment être bien chez eux | • Jardins potagers |
| • Appréciation - reconnaissance du travail | • Dans un bon secteur économique |
| • Satisfaction de la clientèle | • Tendance naturelle |
| • Développement d'habitation autour du magasin | • Économie |
| • Besoins non comblés | • Contrat ville |
| • Grande sensibilisation du public | • Compétition diminue |
| • Croissance de la construction | • Demande de services spécialisés |

| HAUSSE | |
|-------------------------|----------------------------------|
| • Forte demande | • Nouveaux marchés plus éloignés |
| • Gens avec de l'argent | • Confiance des clients |
| • Coût de la vie | • Taux d'intérêt bas |
| • Ajustement du marché | • Bouche-à-oreille |
| • Les écolos | |

Le tableau ci-après présente les principaux facteurs expliquant une **stabilité ou la baisse du chiffre d'affaires** chez les entreprises répondantes. Ils sont principalement liés à la baisse de la demande (8 mentions), à la structure interne (7 mentions) et la concurrence (3 mentions). D'autres facteurs très variés sont aussi mentionnés.

Q27. PRINCIPAUX FACTEURS AYANT CAUSÉ UNE STABILITÉ OU BAISSÉ DU CHIFFRE D'AFFAIRES (N=34)

| STABILITÉ OU BAISSÉ | |
|--|--|
| • Demande (8 mentions) | • Autres |
| ➤ Population vieillissante | ➤ Coût de chauffage, augmentation des coûts-location, salaire, essence |
| ➤ Incinérations / Baisse des achalandages de fleurs pour les décès (préfère donner pour les fondations du cancer ou autres...) | ➤ Situation économique pénible, récession |
| ➤ Clientèle fidèle | ➤ Position géographique |
| ➤ Nouvelles constructions | ➤ Manque d'emplois |
| ➤ Baby-boomers rénovent | ➤ Réparations des rues |
| ➤ Charges de travail constantes à travers les années dans le domaine public (utilités publiques) | ➤ Ouverture de nouveaux commerces subventionnés par le gouvernement |
| ➤ Pas de nouveau marché à développer | ➤ Non-reconnaissance de l'art floral de la part des consommateurs |
| • Structure interne (7 mentions) | ➤ Manque de main-d'œuvre qualifiée – main-d'œuvre |
| ➤ Chaîne de magasins - grande surface | ➤ Température |
| ➤ Changement de propriétaire | ➤ Manque de données |
| ➤ Fermeture de commerce 8 mois - reconquérir la clientèle | ➤ Non-adaptation des producteurs |
| ➤ Organisme à but non lucratif (budget en légère croissance) | ➤ Cours en <i>Fleuristerie</i> non disponible dans la région |
| ➤ Propre choix de ne pas grossir l'entreprise | ➤ Baisse niveau de vie |
| ➤ Nouvelle compagnie | ➤ Échéanciers |
| ➤ Plan d'affaires / choix d'entreprise | ➤ Compétition des autres entreprises du domaine |
| • Concurrence (3 mentions) | ➤ Priorise qualité de vie et non-qualité des travaux à réaliser |
| ➤ Augmentation du marché commerciale | |
| ➤ Concurrence hors Canada | |
| ➤ Nombre grandissant d'entrepreneurs clandestins | |

62,5% des entreprises œuvrant en **architecture de paysage** considéraient aussi avoir connu une croissance de leur chiffre d'affaires dans leur secteur pour les années civiles de 2004 à 2006 et 31,3% une stabilité.

Le phénomène de hausse connu par les entreprises œuvrant en **architecture de paysage** s'explique, selon elles, par une augmentation de la demande (programmes publics, reconnaissance de l'aménagement urbain), la notoriété croissante de l'entreprise, les actions internes (embauches, dynamisme, restructuration) et le développement de nouveaux marchés (locaux et internationaux).

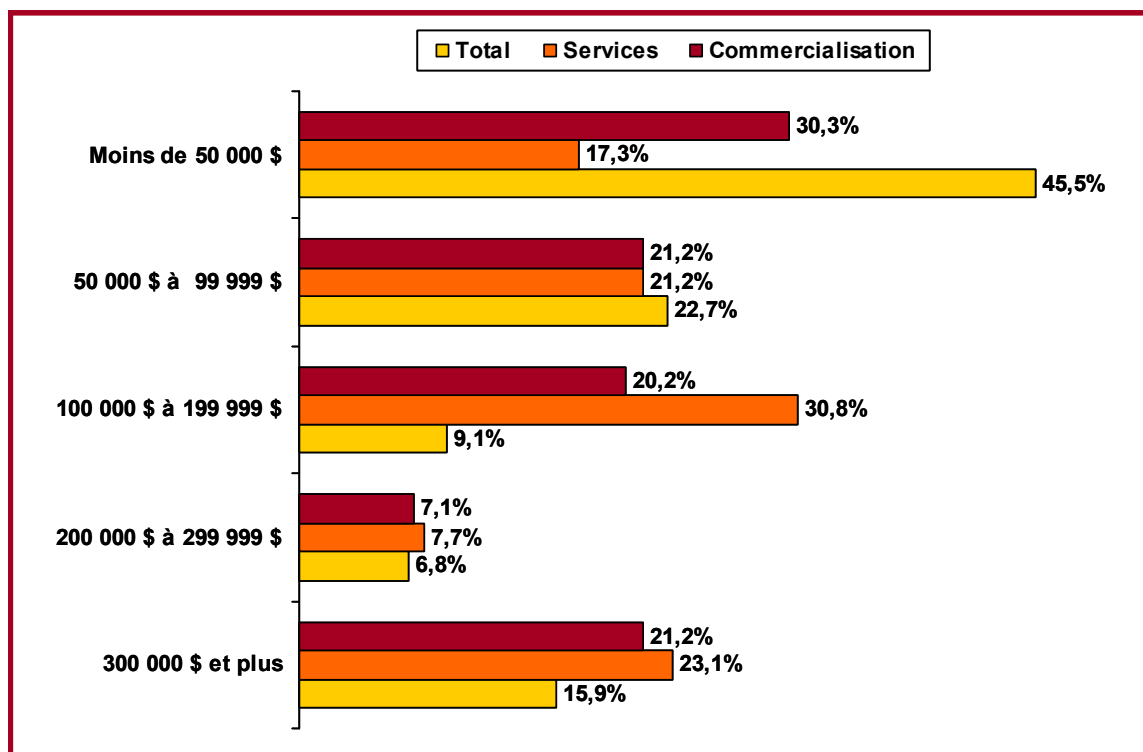
Les entreprises ayant connu une stabilité ou une baisse de leur chiffre d'affaires (de 2004 à 2006) expliquent ce phénomène par l'environnement externe (température, situation économique au niveau du marché immobilier, absence de plans d'action politique), des raisons internes à l'entreprise (taille maximale, pas d'intérêt à soumissionner, choix de l'entreprise), la concurrence et un manque d'organisation du secteur.

7.1.4 Masse salariale

En ce qui concerne la masse salariale des entreprises en horticulture ornementale interrogées, un peu plus du tiers (78,8%) de celles-ci affirment qu'elles avaient une masse salariale inférieure à 299 999 \$ en 2007-2008, et 21 entreprises (21,2%) mentionnent que leur masse salariale était supérieure à 300 000 \$³.

On note par ailleurs que 61,6% des entreprises du secteur des services ont une masse salariale de 100 000 \$ et plus. À l'opposé, 51,5% des entreprises du secteur de la commercialisation ont une masse salariale inférieure à 199 999 \$, dont plus spécifiquement 35% des entreprises qui ont des activités (principale ou secondaires) en fleuristerie (moins de 50 000 \$).

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=99)



³ Sur un total de 99 répondants, soit excluant les s.o. et « ne veut pas répondre ».

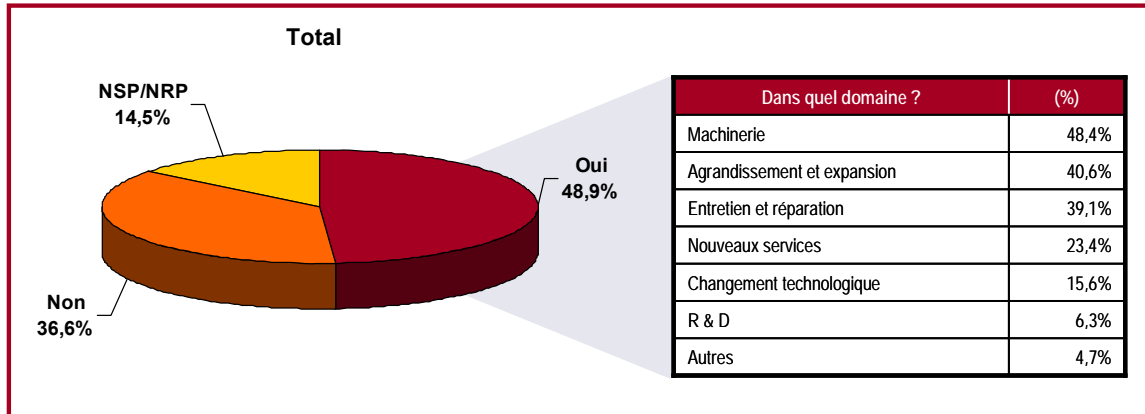
7.1.5 Projets d'investissements

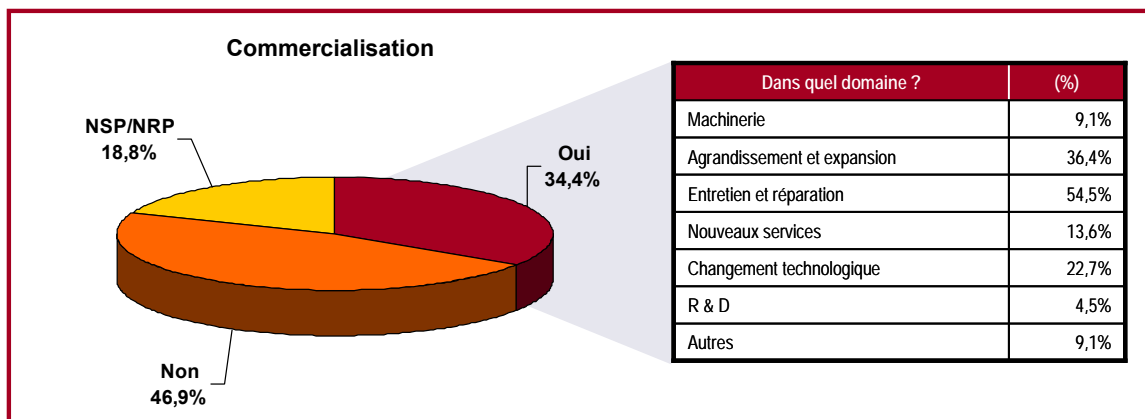
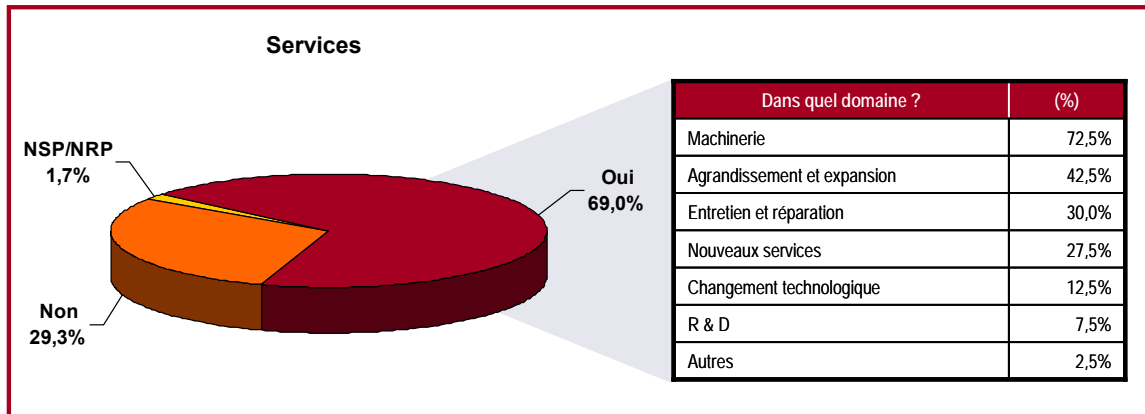
Globalement, près de la moitié des entreprises (48,9%) œuvrant en horticulture ornementale, secteur de la commercialisation et des services, évaluent qu'ils réaliseront des investissements majeurs au cours des 3 prochaines années. Des projets relatifs à de la machinerie (48,4%), un agrandissement/expansion (40,6%) et à l'entretien/réparation (39,1%) sont les plus envisagés par les entreprises.

Ce sont les entreprises du secteur des services qui comptent réaliser des investissements majeurs en machinerie (72,5%). Plus spécifiquement, les entreprises d'aménagement paysager et d'entretien d'espaces verts sont les plus nombreuses à projeter des investissements au cours des trois prochaines années (63,0% et 75,0% respectivement). Les agrandissements et expansions sont plus présents chez les entreprises d'aménagement paysager (55,9%).

Les entreprises du secteur de la commercialisation envisagent davantage des investissements en entretien et réparation (54,5%).

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)





7.2 PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE

Cette section présente le profil de la main-d'œuvre à l'emploi dans les 131 entreprises interrogées. Elles comptent 2 010 employés.

À noter que seulement deux entreprises sur les 131 ont mentionné avoir une proportion de leurs employés syndiqués, dont une à 15% et l'autre à 75%.

Particularité avec le sous-secteur de l'élagage pour Hydro-Québec : en 2007, les 530 travailleurs faisant partie des 8 entreprises de ce sous-secteur étaient tous syndiqués.

7.2.1 Nombre d'employés

Les tableaux suivants détaillent la répartition des employés permanents et saisonniers, temps plein et temps partiel, dans l'activité reliée à l'horticulture ornementale uniquement (incluant les dirigeants) en 2008.

On observe dans le tableau ci-après que 63,3% des emplois des entreprises enquêtées sont saisonniers (moins de 40 semaines).

D'ailleurs, il existe une plus forte proportion des emplois saisonniers dans le secteur des services (72,1%) comparativement au secteur de la commercialisation (54,7%). Conséquemment, il y a une plus forte proportion des emplois à temps partiel dans le secteur de la commercialisation.

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% |

Dans l'ensemble des entreprises, plus de la moitié des employés (61,4%) travaillent plus de 20 semaines par saison, et ce, plus particulièrement pour les entreprises de services (72,1%).

Q5 B) RÉPARTITION DES SAISONNIERS

| | (%) |
|---------------------|--------|
| 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 | (%) |
|---------------------|--------|
| Moins de 5 semaines | 0,9% |
| 5 à 9 semaines | 7,0% |
| 10 à 19 semaines | 20,0% |
| 20 à 29 semaines | 35,5% |
| 30 à 39 semaines | 36,6% |
| Total | 100,0% |

| COMMERCIALISATION | (%) |
|---------------------|--------|
| Moins de 5 semaines | 10,7% |
| 5 à 9 semaines | 21,1% |
| 10 à 19 semaines | 29,2% |
| 20 à 29 semaines | 17,9% |
| 30 à 39 semaines | 21,1% |
| Total | 100,0% |

Le tableau ci-dessous présente le profil de la main-d'œuvre œuvrant en **architecture de paysage** dans les entreprises interrogées en 2007 :

**COMBIEN VOTRE ENTREPRISE COMPTE-T-ELLE D'EMPLOYÉS
EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE (INCLUANT LES DIRIGEANTS) ? (N=32)**

| | PLEINE ACTIVITÉ | | | PÉRIODE CREUSE | | |
|----------------|-----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
| | TEMPS PLEIN | TEMPS PARTIEL | CONTRACTUELS | TEMPS PLEIN | TEMPS PARTIEL | CONTRACTUELS |
| 0 | 9,4% | 75,0% | 56,3% | 68,8% | 87,5% | 81,3% |
| 1 à 5 employés | 62,6% | 21,9% | 40,6% | 25,0% | 12,5% | 15,6% |
| 5 à 9 employés | 15,7% | 0% | 3,1% | 3,1% | 0% | 3,1% |
| 10 et plus | 12,5% | 3,1% | 0% | 3,1 | 0% | 0% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Moyenne | 4,8 | 2,7 | 1,3 | 1,3 | 0,2 | 1,2 |

De plus, on a pu relever qu'en moyenne, un **surintendant de golf** travaille 10,6 mois au cours de l'année au Québec (toute région confondue). Une faible proportion (14%) des surintendants de golf se voient confier d'autres fonctions pendant la période hivernale. En termes de conditions de travail :

- 19% ont un accès direct à une secrétaire ou adjointe;
- 24,5% de leur temps est consacré à des fonctions administratives.

Quelques surintendants de golf (8%) offrent d'ailleurs leurs services à titre de consultants.

7.2.2 Répartition des emplois

Parmi les 9 grandes catégories d'emplois et les divers types de postes répertoriés auprès des entreprises en horticulture ornementale, on retrouve en plus grande proportion des travailleurs spécialisés (37,5%) et du personnel de soutien (31,3%).

Dans certaines catégories d'emplois ou certains types de postes retenus pour l'enquête, les femmes s'avèrent être surreprésentées. En voici quelques exemples :

- aide-fleuriste (100%);
- caissier (100%);

- personnel de soutien administratif (89,4%);
- dessinateur/concepteur (89,3%);
- fleuriste-designer (87,8%);
- agronome (83,3%);
- etc.

D'autre part, le personnel masculin se concentre davantage dans des emplois demandant une capacité physique plus grande, tels qu'homme de sol (89,4%), manœuvre (86,5%), etc.

C'est au niveau du personnel de soutien que l'on retrouve les plus jeunes employés. En effet, 80,6% des hommes de sol, 81,8% des architectes paysagistes, 75,0% des aides-fleuristes et 74,7% des caissiers sont âgés de 34 ans ou moins.

En contrepartie, c'est au niveau de la gestion des ressources humaines que l'on retrouve une plus grande proportion d'employés âgés de 45 ans et plus (61,5% ont de 45 à 54 ans et 7,7% ont 55 ans et plus).

Le tableau suivant présente en détail la répartition des ressources humaines des entreprises participantes selon la catégorie d'emplois et le type de postes, le sexe et le groupe d'âge.

**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% | - DE 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 | | | | | | | |
| • Contremaître | 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% |

| CATÉGORIE D'EMPLOIS ET TYPE DE POSTES | NOMBRE ACTUEL D'EMPLOYÉS | RÉPARTITION PAR SEXE | | RÉPARTITION PAR ÂGE | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|----------------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | FEMME% | HOMME% | - DE 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% |
| I. Personnel 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 ⁴ | 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% |

⁴ Type de postes retrouvés dans la catégorie « autre » : livreur (3x), étudiant (x2), consultant, gestionnaire, cuisinier, garagiste, mécaniciens, professionnels, représentant, service auto, vendeur, ventes.

Parmi les différentes professions clés en **architecture de paysage**, la catégorie la plus représentée est celle des architectes paysagistes (5 par organisation, 42% des emplois). Puis viennent les employés en gestion et administration (2 par organisation, 15% des emplois) et les architectes (2 par organisation, 15% des emplois).

**COMMENT SE RÉPARTIT VOTRE MAIN-D'ŒUVRE EN FONCTION DES
DIFFÉRENTES PROFESSIONS SUIVANTES ? (N=32)**

| | MOYENNE | TOTAL | % |
|---|---------|-------|-------|
| A) Architectes paysagistes | 4,7 | 151 | 42,1% |
| B) Architectes | 1,7 | 55 | 15,3% |
| C) Urbanistes | 0,7 | 21 | 5,8% |
| D) Ingénieurs | 0,1 | 3 | 0,8% |
| D) Économistes | 0 | 0 | 0,0% |
| E) Récréologues | 0,3 | 8 | 2,2% |
| F) Techniciens en architecture | 1,3 | 40 | 11,1% |
| G) Techniciens en informatique/géomatique | 1,2 | 5 | 1,4% |
| H) Techniciens en horticulture | 0,7 | 21 | 5,8% |
| I) Personnel de gestion et d'administration | 1,7 | 55 | 15,3% |
| Total | - | 359 | 100% |

Mentionnons de plus que certaines autres professions ont été citées par les entreprises : biologiste (2), personnel de suivi sur le terrain/suivi des constructions (2), graphiste (2), géographe (1), technicien en aménagement du territoire (1).

Le nombre de postes aux fonctions techniques (postes d'exécution) et fonctions professionnelles (postes de décision) est, en moyenne, sensiblement le même dans les entreprises œuvrant en **architecture de paysage**, soit :

- une moyenne de 4,9 postes aux fonctions techniques;
- une moyenne de 5,1 postes aux fonctions professionnelles.

Au niveau technique, on retrouve à peu près autant d'hommes que de femmes parmi les organisations interrogées. La proportion d'hommes est cependant plus élevée au niveau professionnel.

Concernant les âges, les moins de 40 ans représentent les trois quarts de la main-d'œuvre technique, tandis qu'au niveau professionnel, presque deux tiers des employés ont 40 ans ou plus.

Les élagueurs ont quelque 13 années d'expérience en élagage réseau et prendront leur retraite autour de 60 ans.

À noter que le syndicat des élagueurs mentionne que plus de 7% des 532 élagueurs réseau auront 60 ans d'ici 5 ans, qu'on ne dénombre aucune femme et que 13% des élagueurs détiennent un DEP en Arboriculture-élagage.

Les résultats du sondage sur la rémunération et les avantages sociaux des **surintendants de golf du Québec** de 2008 montrent qu'il y a 68 surintendants-adjoints employés par les 99 clubs participant à l'étude et que le ratio de surintendants-adjoints est de 0,68% (2 clubs embauchent 3 surintendants-adjoints).

En termes d'âge, 50,6% des surintendants de golf ont entre 41 et 55 ans, 35,3% ont moins de 40 ans et 14,1 % ont plus de 56 ans.

7.2.3 Scolarité

Parmi les 9 grandes catégories d'emplois sondées, c'est en finance et comptabilité que l'on retrouve la plus grande proportion de diplômés universitaires (76,9%), tandis que plus du tiers du personnel de soutien administratif détient un diplôme collégial (47,7%) ou professionnel (29,5%).

C'est au niveau du personnel de soutien que l'on retrouve la plus grande proportion d'employés détenant un diplôme d'études secondaires, à raison de 60,9% des employés de cette catégorie d'emplois; 19,7% des employés de cette catégorie d'emplois ne détiennent aucune formation. Le tableau à la page suivante présente le niveau de formation selon chaque catégorie d'emplois.

**Q9. NOMBRE D'EMPLOYÉS SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION ACTUEL
(PAR GRANDE CATÉGORIE D'EMPLOIS) (N=131)**

| CATÉGORIE D'EMPLOIS | FORMATION ACTUELLE | | | | | |
|--|--------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| | NOMBRE ACTUEL D'EMPLOYÉS | DIPLOME UNIVERSITAIRE% | DIPLOME COLLÉGIAL (AEC & DEC) | DIPLOME PROFESSIONNEL (DEP & ASP)% | DIPLOME D'ÉTUDES SECONDAIRE (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. Personnel de soutien | 609 | 7,6% | 4,6% | 7,2% | 60,9% | 19,7% |
| Autres ⁵ : | 66 | 9,0% | 13,4% | 14,9% | 55,2% | 7,5% |
| Total | 2010 | 10,8% | 15,2% | 19,9% | 42,2% | 12,0% |

En architecture de paysage, les niveaux de formation que l'on retrouve le plus couramment parmi les employés à des postes techniques sont le diplôme universitaire et le diplôme d'études collégiales (88%). Aux postes professionnels, 99% des employés sont titulaires d'un diplôme universitaire.

De façon générale, l'élagueur réseau a une scolarité peu élevée et il est âgé autour de 40 ans. Sa condition de santé générale est meilleure que celle de la moyenne de la population, à cause du caractère physique de l'emploi.

⁵ Aucun détail donné par les entreprises pour la catégorie « autre ».

Enfin, **43% des surintendants de golf** ont un diplôme issu de l'Institut technologique agroalimentaire (ITA) ou l'équivalent, 36% un diplôme d'études collégiales, 18% un baccalauréat et 3% une maîtrise.

7.2.4 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%).

C'est au niveau du personnel de communication et marketing, ainsi que du personnel de soutien, que l'on retrouve la plus grande proportion d'employés détenant 4 années d'expérience ou moins, soit respectivement 72,8% et 69,3% de chacune des catégories d'emplois.

Q9. NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS L'ENTREPRISE (ANCIENNETÉ) (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 PLUS |
| 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. Personnel 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% |

L'ancienneté des employés œuvrant en **architecture de paysage** va comme suit :

- *Postes techniques* : la majorité des employés ont soit 2 à 4 ans d'expérience (39,5%) dans la profession, soit 15 ans et plus (22,4%).
- *Postes professionnels* : plus de 50% des employés ont 15 ans ou plus d'expérience dans la profession.

La plupart (93,9%) des **surintendants de golf** ont plus de 10 ans d'expérience dans le milieu du golf et le nombre d'années d'expérience au poste de **surintendants de golf** est très répandu.

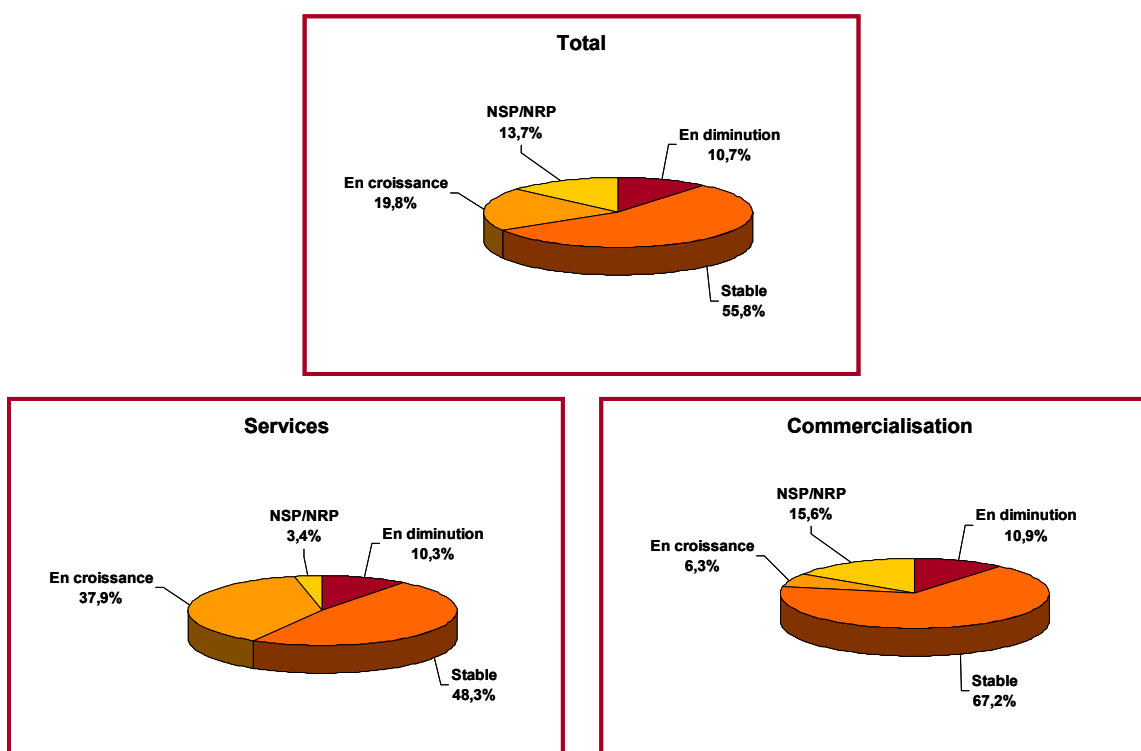
| NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS L'ENTREPRISE | | | | | |
|--|---------|---------|-----------|-----------|----------------|
| 1-2 ANS | 3-4 ANS | 5-9 ANS | 10-14 ANS | 15-19 ANS | 20 ANS ET PLUS |
| 19,2% | 22,2% | 24,2% | 15,2% | 9,1% | 10,1% |

7.2.5 Évolution du nombre d'employés en entreprise

Globalement, plus de la moitié (55,7%) des entreprises sondées œuvrant dans le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec croient que le nombre d'employés est plutôt « **stable** » depuis 2006, et 48,1% croit qu'il en sera de même pour les 3 prochaines années.

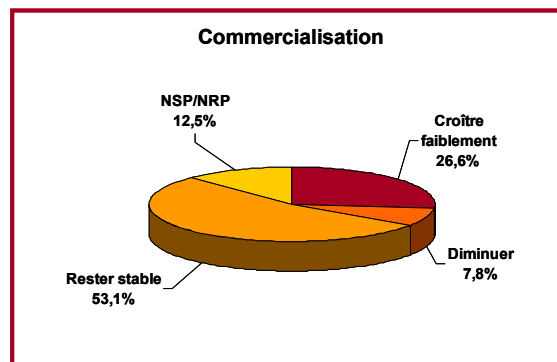
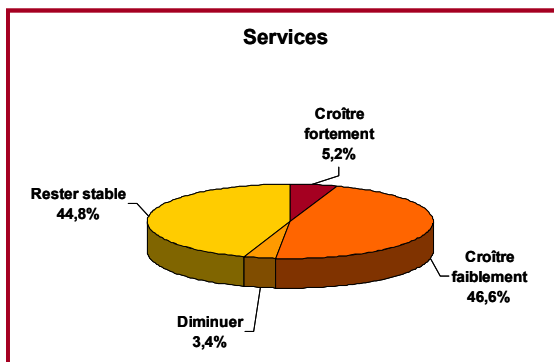
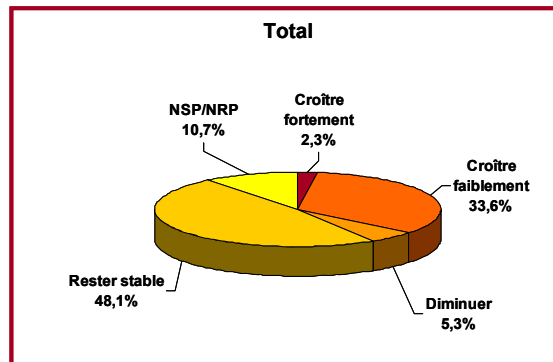
On remarque cependant une plus forte proportion à percevoir « **en croissance** » le nombre d'employés actuel chez les entreprises du secteur des services (37,9%) et plus particulièrement en aménagement paysager (comparativement à 2006).

Q6. COMPARATIVEMENT À 2006, EST-CE QUE LE NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS VOTRE ENTREPRISE EST... (N=131)



Une plus forte proportion des entreprises des services croient que le nombre d'employés dans l'entreprise va « croître faiblement » (46,6%) au cours des trois prochaines années, comparativement aux entreprises du secteur de la commercialisation 26,6%.

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)



Les raisons évoquées par les entreprises qui considèrent que le nombre d'employés dans l'entreprise va diminuer sont les suivantes :

- augmentation coût de la main-d'œuvre;
- récession;
- trop de perte de temps et non compétitif;
- aucune aide et intérêt du gouvernement;
- impossible à prévoir.

7.3 EMBAUCHE

7.3.1 Embauche et profil recherché

L'ensemble des 131 entreprises en horticulture ornementale prévoient embaucher un total de 345, 145 et 114 personnes en 2009, 2010 et 2011. De ces embauches, 49,3% concerneront le personnel de soutien saisonnier et 22,9%, des travailleurs spécialisés saisonniers. Les niveaux de scolarité recherchés pour ces deux catégories d'emplois sont essentiellement des diplômes professionnels et des diplômes d'études secondaires.

Le tableau à la page suivante détaille le profil recherché, et ce, selon la catégorie d'emplois et le type de postes.

Les 32 organisations du secteur de l'architecture de paysage sondées en 2007 prévoient embaucher, d'ici 2009, un total de 50 employés, dont 56% pour des postes techniques et 44% pour des postes professionnels. Cela représentait une progression moyenne de 16% de leur main-d'œuvre.

Les profils recherchés⁶ pour les postes techniques sont des diplômes d'études collégiales ou universitaires. Pour les professionnels, il s'agit en forte proportion de diplômes d'études universitaires (baccalauréats).

⁶ Il faut noter qu'une forte proportion d'employeurs n'ont pas été en mesure de répondre à cette question.

Q11. CATÉGORIE D'EMPLOIS ET PROFIL RECHERCHÉ (N=131)

| CATÉGORIE D'EMPLOIS ET TYPE DE POSTES | NOUVELLES EMBauchES | | | | | | PROFILS RECHERCHÉS | | | | |
|--|---------------------|--------|------------|--------|------------|--------|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| | | | | | | | DIPLOME | | | | |
| | En 2009 | % | En 2010 | % | En 2011 | % | Diplôme universitaire% | Diplôme collégial (AEC & DEC%) | Diplôme professionnel (DEP & ASP)% | Diplôme d'études secondaires (DES) | Aucune formation % |
| B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres) | 8 | 2,3% | 1 | 0,7% | 2 | 1,8% | 16,7% | 83,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| C. Personnel de soutien administratif | 9 | 2,6% | 2 | 1,4% | 1 | 0,9% | 8,3% | 16,7% | 41,7% | 33,3% | 0,0% |
| D. Communication et marketing | 2 | 0,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 50,0% | 0,0% | 0,0% |
| E. Finances et comptabilité | 3 | 0,9% | 3 | 2,1% | 1 | 0,9% | 40,0% | 20,0% | 40,0% | 0,0% | 0,0% |
| F. Gestion des ressources humaines | 0 | 0,0% | 1 | 0,7% | 1 | 0,9% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| G. Personnel d'encadrement et de supervision | | | | | | | | | | | |
| • Employés permanents | 7 | 2,0% | 1 | 0,7% | 1 | 0,9% | 0,0% | 55,6% | 33,3% | 11,1% | 0,0% |
| • Employés saisonniers | 13 | 3,8% | 11 | 7,6% | 7 | 6,1% | 0,0% | 44,4% | 44,4% | 0,0% | 11,1% |
| H. Travailleurs spécialisés | | | | | | | | | | | |
| • Employés permanents | 33 | 9,6% | 13 | 9,0% | 8 | 7,0% | 2,9% | 44,1% | 52,9% | 0,0% | 0,0% |
| • Employés saisonniers | 79 | 22,9% | 59 | 40,7% | 36 | 31,6% | 0,0% | 11,7% | 48,9% | 35,1% | 4,3% |
| I. Personnel de soutien | | | | | | | | | | | |
| • Employés permanents | 9 | 2,6% | 6 | 4,1% | 11 | 9,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 89,5% | 10,5% |
| • Employés saisonniers | 170 | 49,3% | 41 | 28,3% | 40 | 35,1% | 4,8% | 9,6% | 30,1% | 39,8% | 15,7% |
| Autres | 12 | 3,5% | 7 | 4,8% | 6 | 5,3% | 0,0% | 18,2% | 27,3% | 0,0% | 54,5% |
| TOTAL | 345 | 100,0% | 145 | 100,0% | 114 | 100,0% | 3,5% | 18,9% | 37,5% | 30,9% | 9,1% |

7.3.2 Outils de recrutement utilisés

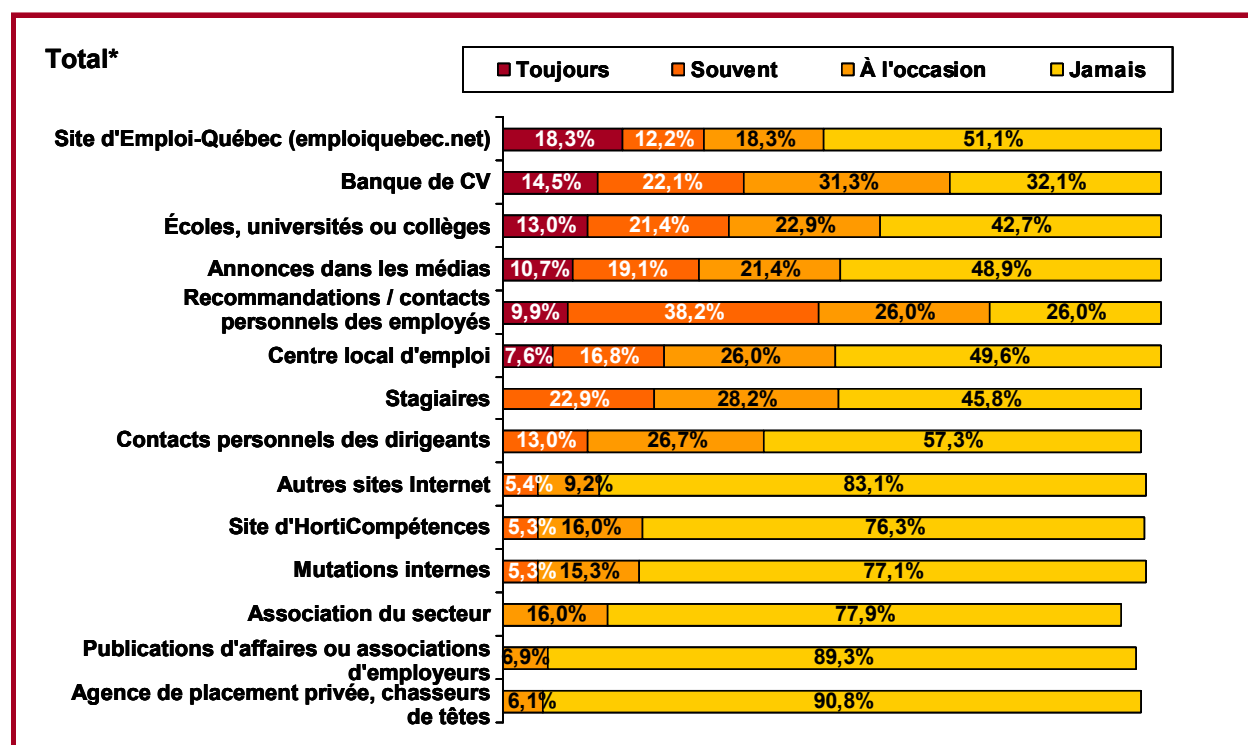
Parmi les différents outils de recrutement disponibles auprès des entreprises œuvrant en horticulture ornementale commercialisation et services, le recrutement de personnel s'effectue le plus souvent⁷ par l'usage de recommandations et de contacts personnels des employés de l'entreprise (48,1%). Les banques de CV (36,6%) et les écoles, universités et collèges (34,4%) se positionnent en deuxième et troisième rangs des outils les plus fréquemment utilisés. Toutefois, très peu d'outils sont utilisés pour recruter le personnel.

⁷ Somme des taux de réponses « toujours » et « souvent ».

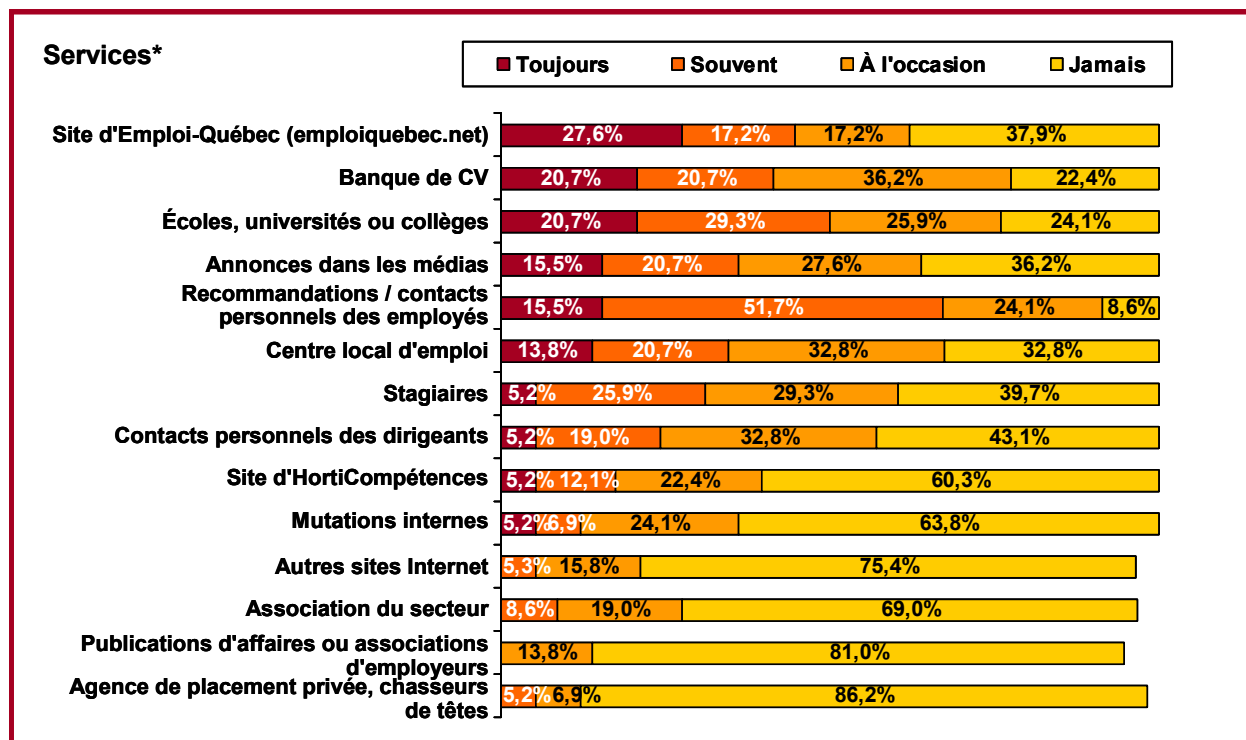
Néanmoins, les entreprises du secteur des services utilisent en plus forte proportion les divers outils alors que les entreprises en commercialisation les utilisent en moindre proportion.

Finalement, les agences de placement privées, chasseurs de têtes, ainsi que les publications d'affaires ou associations d'employeurs ne sont presque jamais utilisés par les entreprises ayant répondu à l'enquête.

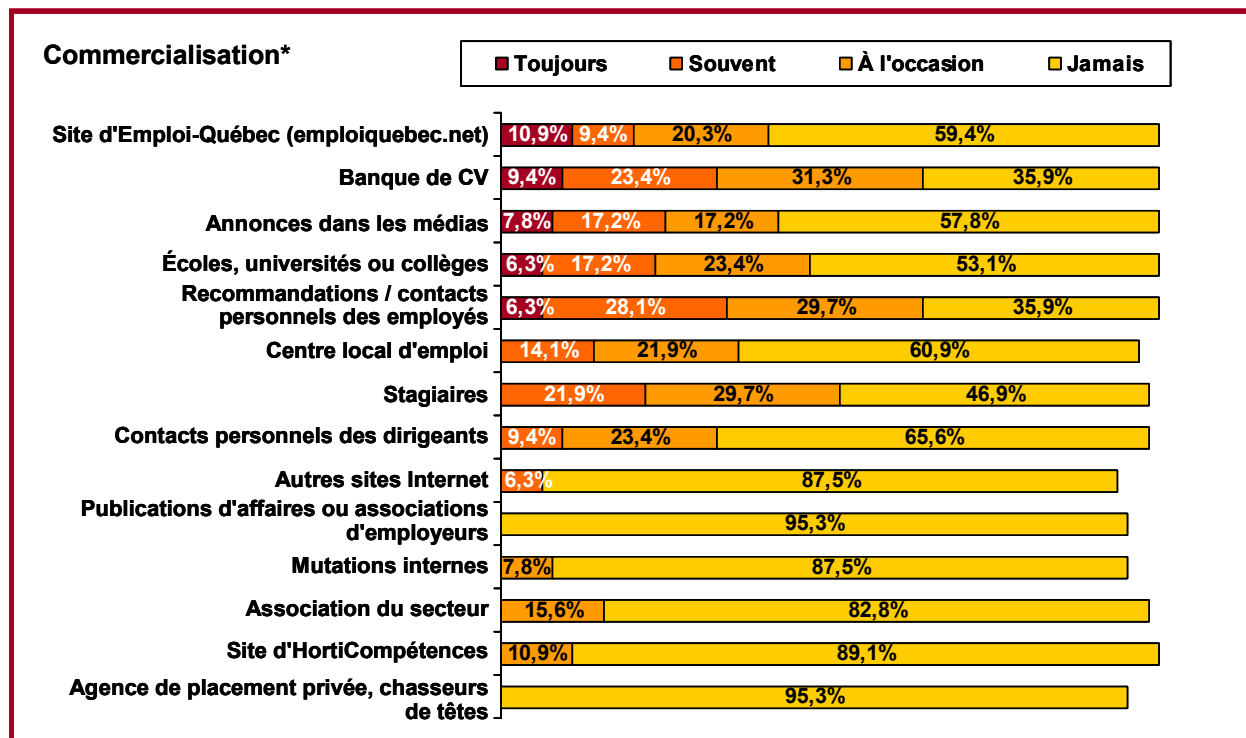
Q12. QUELS SONT LES OUTILS QUE VOUS UTILISEZ POUR RECRUTER VOTRE PERSONNEL ? (N=131)



* Les mentions de 5% et moins sont exclues.



* Les mentions de 5% et moins sont exclues.



* Les mentions de 5% et moins sont exclues.

Plus spécifiquement, les résultats de l'enquête démontrent que ce sont les fleuristeries qui utilisent le moins l'ensemble des outils de recrutement considérés. À l'inverse, les entreprises du sous-secteur de l'aménagement paysager utilisent plus souvent la plupart des outils pour recruter leur personnel.

Le principal outil de recrutement utilisé par les entreprises œuvrant en **architecture de paysage** est la recommandation des employés. Les autres outils utilisés par plus de la moitié des employeurs sont les écoles, universités ou collèges, les contacts personnels des employés et l'AAPQ.

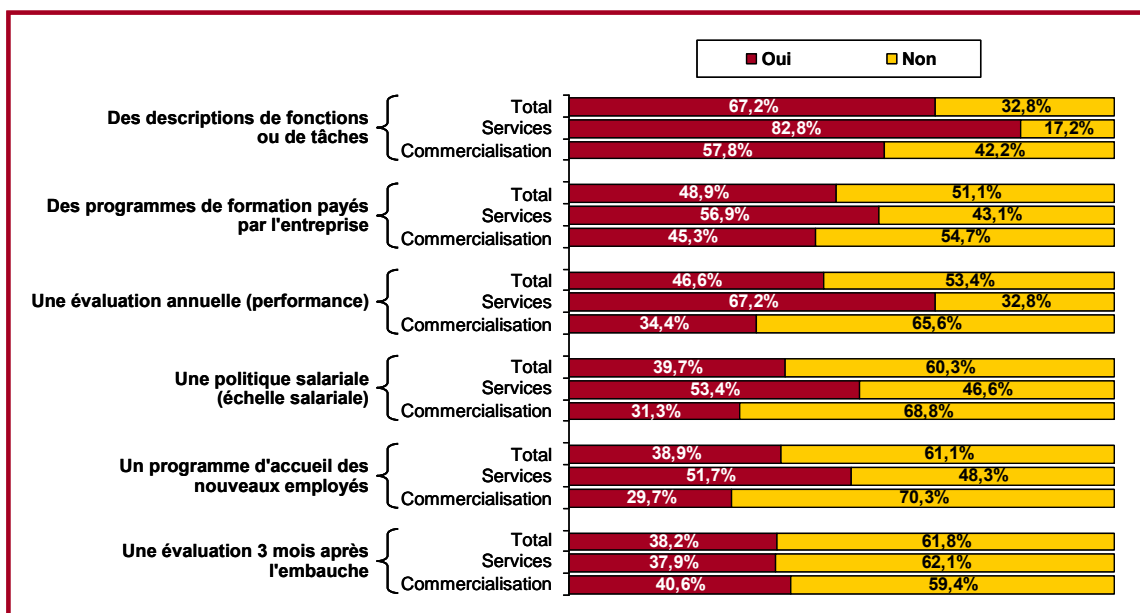
7.4 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

7.4.1 Outils de gestion des ressources humaines utilisés

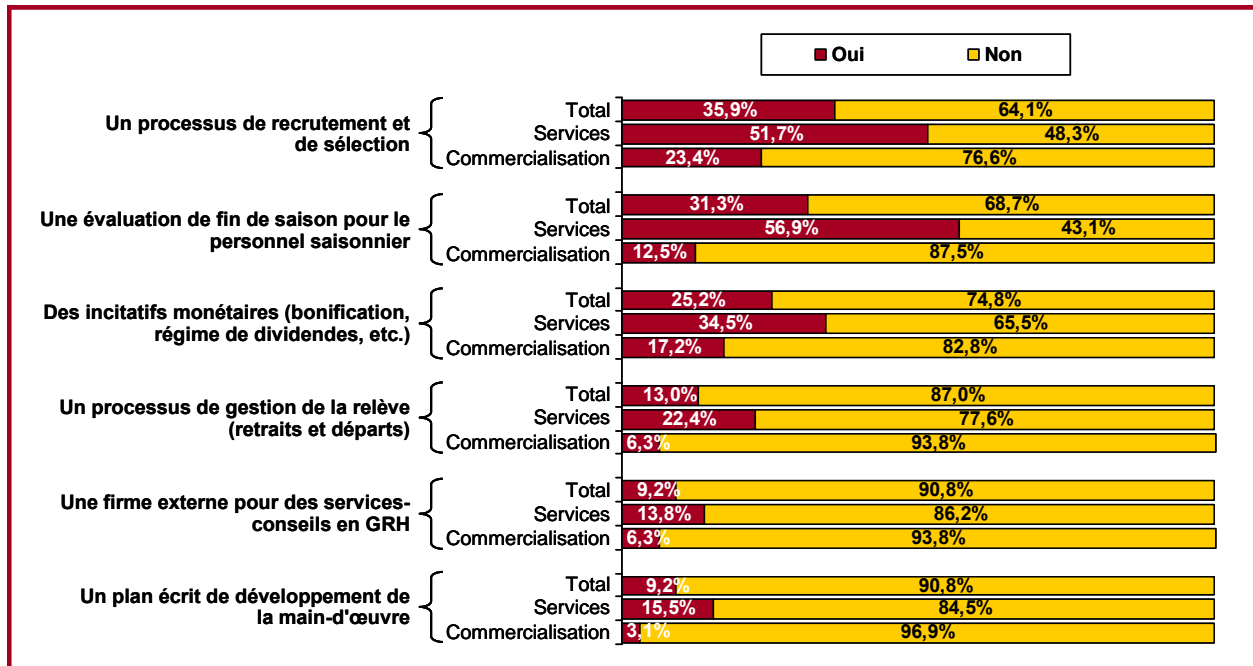
Le principal outil de gestion des ressources humaines utilisé par plus de la moitié des employeurs (67,2%) est la description des fonctions ou des tâches des employés. Près de la moitié utilisent aussi des programmes de formation payés par l'entreprise (48,9%) et une évaluation annuelle basée sur la performance (46,6%).

De plus, les entreprises du secteur des services sont plus nombreuses à utiliser la description des fonctions ou des tâches des employés (82,8%).

Q13. UTILISEZ-VOUS LES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUIVANTS ? (N=131)



**Q13. UTILISEZ-VOUS LES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUIVANTS ? (N=131)
(SUITE)**



Les employeurs et gestionnaires des entreprises oeuvrant en fleuristerie sont ceux qui utilisent le moins les outils de gestion des ressources humaines. L'évaluation 3 mois après l'embauche demeure, pour ce sous-secteur, l'outil le plus utilisé.

Les autres sous-secteurs à l'étude ne démontrent pas de différences notables entre eux en ce qui a trait à leur utilisation des outils de gestion des ressources humaines.

Les entreprises d'aménagement paysager utilisent en plus forte proportion les divers outils de gestion des ressources humaines comparativement aux fleuristeries.

Pour les 32 entreprises œuvrant en **architecture de paysage**, les outils de gestion des ressources humaines utilisés par plus de la moitié des employeurs sont :

- une évaluation réalisée 3 mois après l'embauche (75%);
- des descriptions de fonctions ou de tâches (71,9%);
- des programmes de formation payés par l'entreprise (68,8%);
- une évaluation annuelle (performance) (65,6%).

7.4.2 Avantages sociaux offerts aux employés

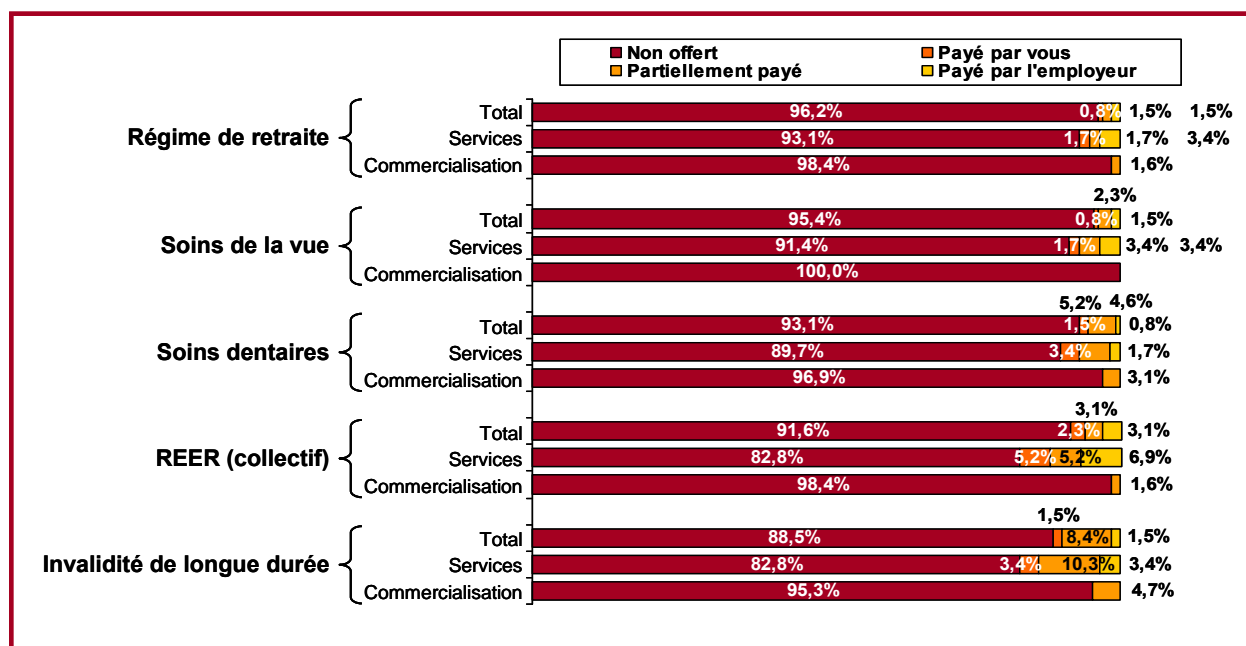
Globalement, très peu d'avantages sociaux sont offerts dans ce secteur.

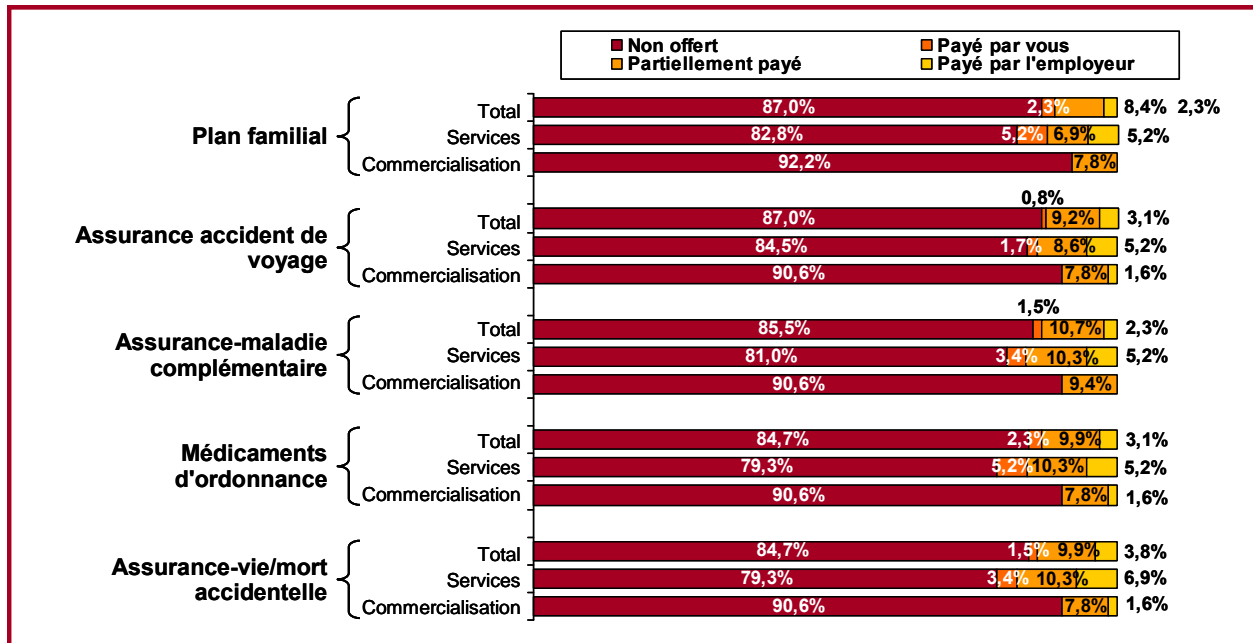
Les principaux avantages sociaux offerts par 15,3% des 131 entreprises sondées sont l'assurance-vie/mort accidentelle et l'assurance médicaments d'ordonnance. Ces avantages sociaux sont partiellement payés par l'employeur.

Les sous-secteurs les plus nombreux à cotiser partiellement aux divers avantages sociaux offerts sont les jardineries et les entreprises en aménagement paysager.

Notons que les 3 mentions dans « autres » font référence à un « escompte de 25% », « paiement des transports en commun » et « un bonus au rendement ».

Q14. VEUILLEZ PRÉCISER LES AVANTAGES SOCIAUX OFFERTS AUX EMPLOYÉS DANS VOTRE ENTREPRISE ? (N=131)





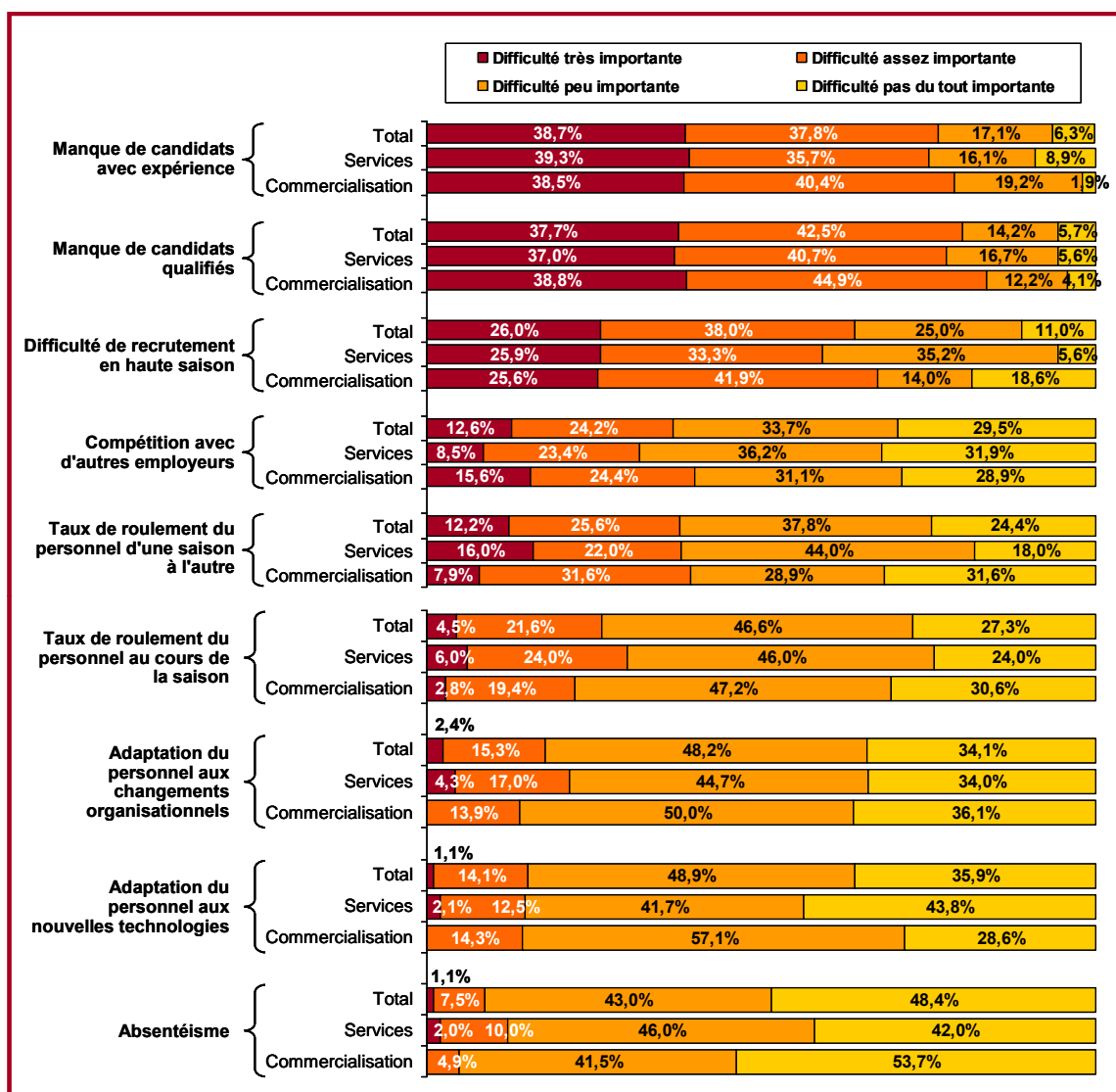
7.4.3 Difficultés rencontrées

Principalement, les entreprises qui ont répondu à l'enquête admettent avoir des difficultés « très importantes » (38,7%) et « assez importantes » (37,8%) au niveau du manque de candidats avec expérience. Elles ressentent aussi des difficultés en ce qui concerne le manque de candidats qualifiés (37,7% « très importantes » et 42,5% « assez importantes »). Ces difficultés se retrouvent de façon généralisée aux différents sous-secteurs de l'enquête.

Enfin, des difficultés « assez » à « très importantes » de recrutement en haute saison, sont identifiées par plus de la moitié des entreprises (64,0%). Par contre, elles sont plus présentes dans les entreprises en aménagement paysager et les jardineries.

Ces difficultés se retrouvent de façon généralisée aux différents sous-secteurs de l'enquête.

Q15. DANS QUELLE MESURE VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE CONFRONTÉE AUX DIFFICULTÉS SUIVANTES ? (N=131)



Les 88 entreprises ayant répondu être confrontées au problème de manque de candidats qualifiés précisent qu'il s'agit des postes suivants (le quart de ces postes sont des fleuristes) :

- 8 postes de cadres;
- 20 postes professionnels;
- 37 postes techniques;
- 48 postes de métiers et de soutien aux opérations.

La principale difficulté de gestion des ressources humaines évoquée par les employeurs en **architecture de paysage** est le manque de candidats avec expérience ressenti comme très important par 46,9% d'entre eux. Puis vient le manque de candidats qualifiés. Les autres éléments ne sont pas des obstacles majeurs pour les entreprises.

Concernant le manque de candidats qualifiés, les entreprises en **architecture de paysage** ont précisé un manque pour les postes techniques et professionnels suivants :

LES POSTES EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE DÉMONTRANT UN MANQUE DE CANDIDATS QUALIFIÉS

| POSTES TECHNIQUES | POSTES PROFESSIONNELS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Technicien en architecture de paysage (2 mentions) | <ul style="list-style-type: none"> Architectes paysagistes (4 mentions) |
| <ul style="list-style-type: none"> Technicien en aménagement (1 mention) | <ul style="list-style-type: none"> Surveillance de chantier (1 mention) |
| <ul style="list-style-type: none"> Technicien en architecture (1 mention) | <ul style="list-style-type: none"> Développement des affaires (1 mention) |
| <ul style="list-style-type: none"> Génie civil (1 mention) | |
| <ul style="list-style-type: none"> Surveillant de chantier (1 mention) | |

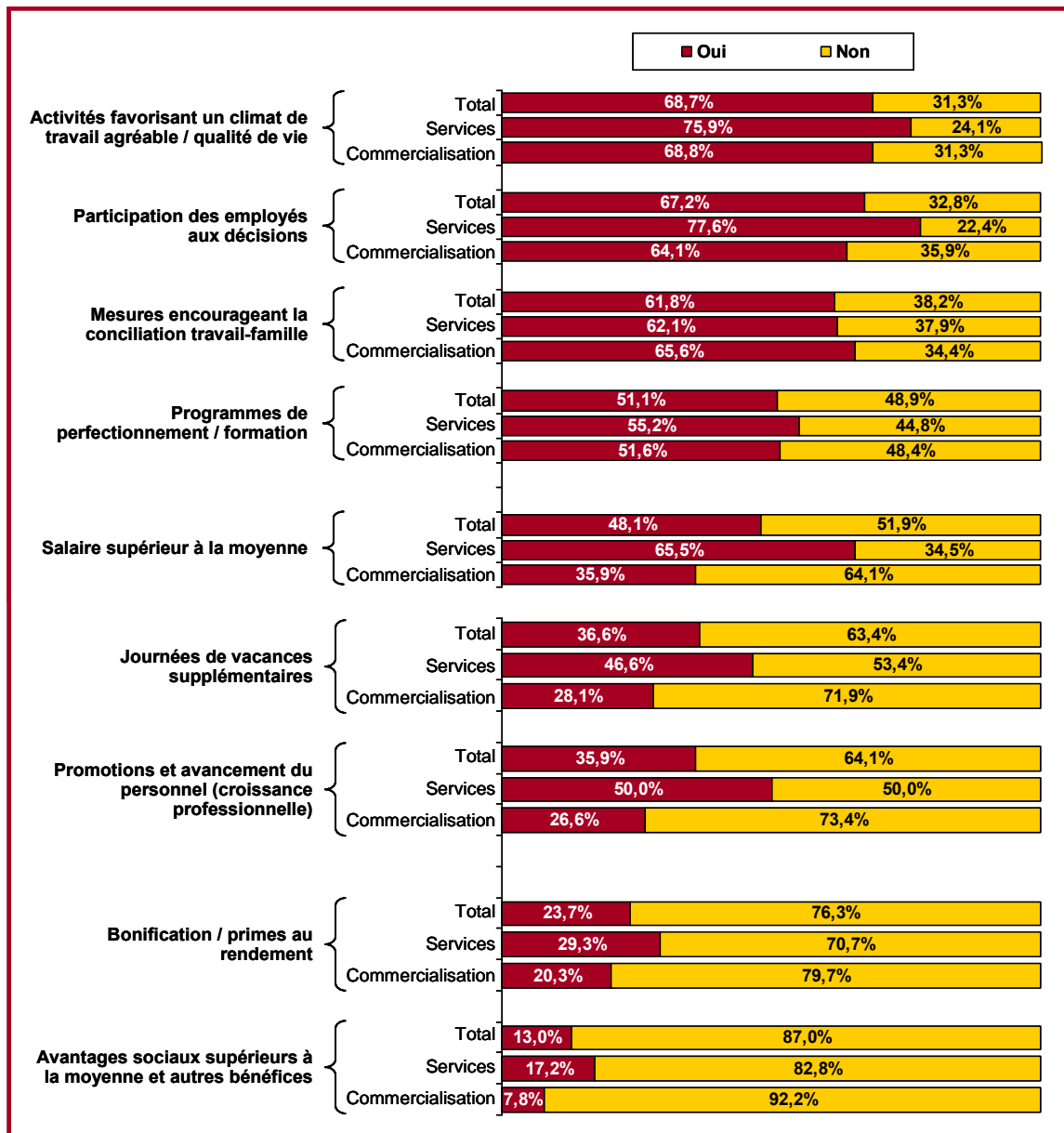
Source : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage (mars 2008)*.

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 (voir graphique à la page suivante) :

- 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.

**Q17. UTILISEZ-VOUS LES MESURES SPÉCIFIQUES SUIVANTES
POUR ATTIRER OU RETENIR VOTRE PERSONNEL ? (N=131)**



Le tableau ci-dessous présente les mesures privilégiées par les entreprises œuvrant en architecture de paysage.

**UTILISEZ-VOUS LES MESURES SPÉCIFIQUES SUIVANTES
POUR ATTIRER OU RETENIR VOTRE PERSONNEL ? (N=32)**

| | N=32 |
|---|-------------|
| Horaires flexibles / équilibre vie privée / professionnelle | 87,5% |
| Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie | 84,4% |
| Salaire avantageux | 78,1% |
| Journées de vacances | 75,0% |
| Participation des employés aux décisions | 71,9% |
| Mesures encourageant la conciliation travail-famille | 68,8% |
| Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle) | 65,6% |
| Programmes de perfectionnement / formation | 65,6% |
| Bonification / primes au rendement | 53,1% |
| Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices | 25,0% |

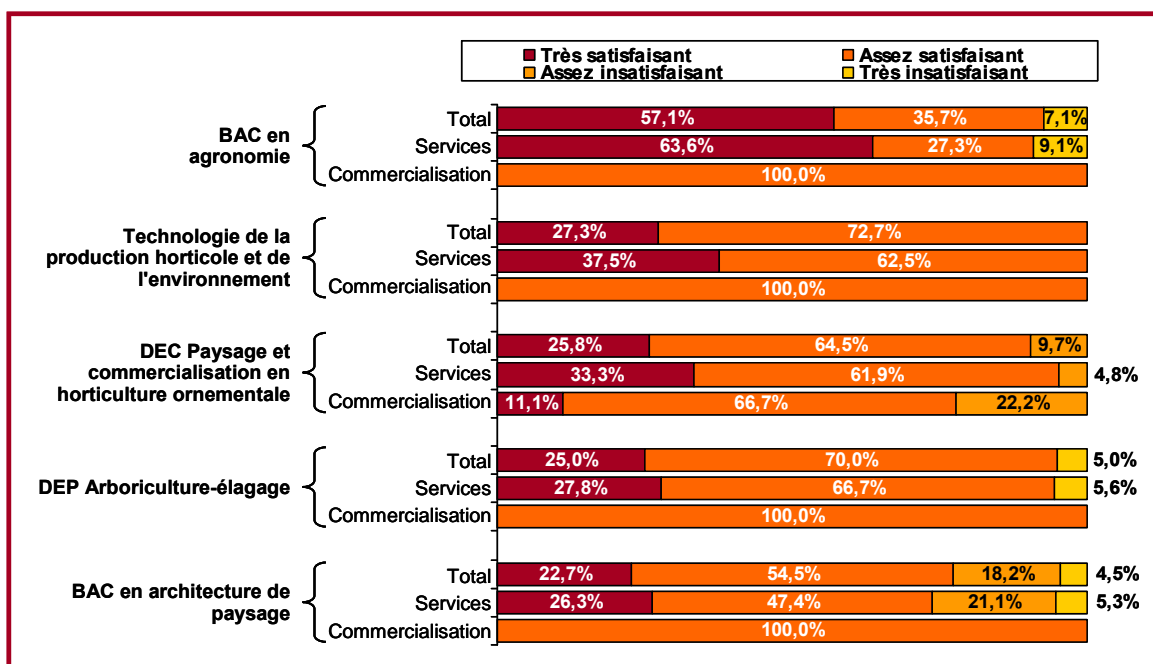
Source : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage (mars 2008)*.

7.5 FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE

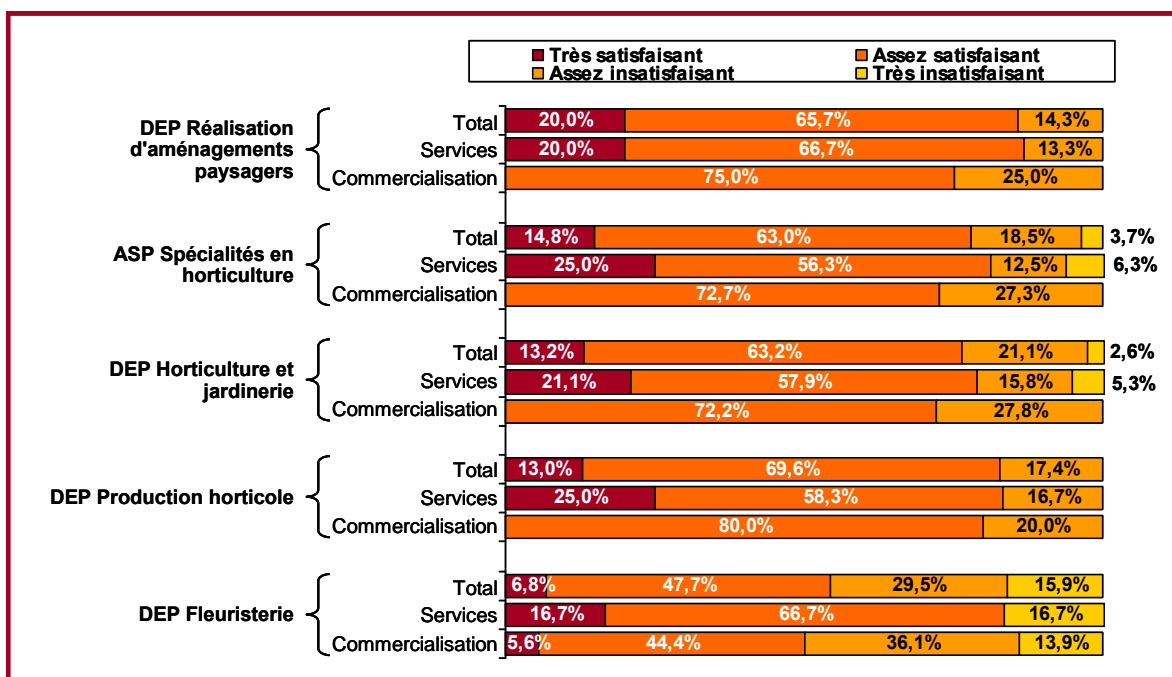
7.5.1 Formation initiale

De façon générale, les employeurs des entreprises participantes sont d'avis que les formations initiales disponibles sont « assez satisfaisantes ». De même, 57,1% des employeurs qualifient la formation initiale menant au BAC en agronomie de « très satisfaisante ».

Q21. FORMATION INITIALE (RÉGULIÈRE) : QUELLE EST VOTRE OPINION SUR LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE DISPONIBLES ? (N=131)



Q21. FORMATION INITIALE (RÉGULIÈRE) : QUELLE EST VOTRE OPINION SUR LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE DISPONIBLES ? (N=131) (SUITE)



7.5.2 Besoins prioritaires de formation

De façon générale, pour les postes de professionnels, les besoins prioritaires en formation touchent aux aspects suivants.

| POSTES PROFESSIONNELS (N=24) |
|---|
| • Fleuriste designer/ fleuriste (2 mentions) |
| • Relations interpersonnelles/Service à la clientèle (2 mentions) |
| • Stratégie de vente / marketing (2 mentions) |
| • Conception d'arrangements |
| • Évaluation des fournisseurs |
| • Arboriculture |
| • Horticulteur |
| • Design par les matériaux |
| • Gestion de projets |
| • DEP |
| • DEC |
| • Ressources humaines |
| • Finance |

| POSTES PROFESSIONNELS (N=24) |
|---|
| • Entretien espaces verts |
| • Analyse de bilan rendement comparatif |
| • Formation sur le terrain |
| • Entretien des plantes en jardinerie |
| • Élagueur |
| • Nouvelles techniques |
| • Nouveaux produits |
| • Nouveauté du secteur |

Pour les postes techniques, les besoins prioritaires de formation dont les employés des employeurs interrogés ont besoin, peuvent se regrouper sous trois grandes catégories, présentées comme suit :

POSTES TECHNIQUES (N=30)

| LA FORMATION GÉNÉRALE | LA FORMATION SPÉCIALISÉE | LA FORMATION ADDITIONNELLE HORS SECTEUR |
|--|---|--|
| • Exigences du métier : habiletés et connaissances | • Gestion et contrôle des parasites | • Conscientisation à rentabilité des travaux, prévision, intégration des hausses de prix |
| • Conception d'arrangements | • Techniques avancées | • Satisfaction de la clientèle, service à la clientèle |
| • DEP <i>Fleuristerie</i> | • Chirurgie | • Anglais |
| • Aménagement paysager | • Haubanage | • Outils informatiques |
| • Arboriculture | • Nouvelles techniques | • Gérance de personnel |
| • Relevés de terrain | • Estimation sur « dreamflore » | |
| • Technique forestière | • Coaching en vente | |
| • DEC | • Pesticides (carte de compétence) | |
| • DEP | • Plante aquatique, fruitière | |
| • Horticulture ornementale | • Techniques pour pouvoir évaluer les volumes et surfaces | |
| • Connaissance des végétaux et leur utilisation | • Pose pavés unis | |
| | • Expert-conseil en phytoprotection | |
| | • Dessin et design | |

Finalement, pour les postes de métiers et de soutien aux opérations, les besoins prioritaires de formation des employés sont les suivants.

POSTES DE MÉTIERS ET DE SOUTIEN AUX OPÉRATIONS (N=25)

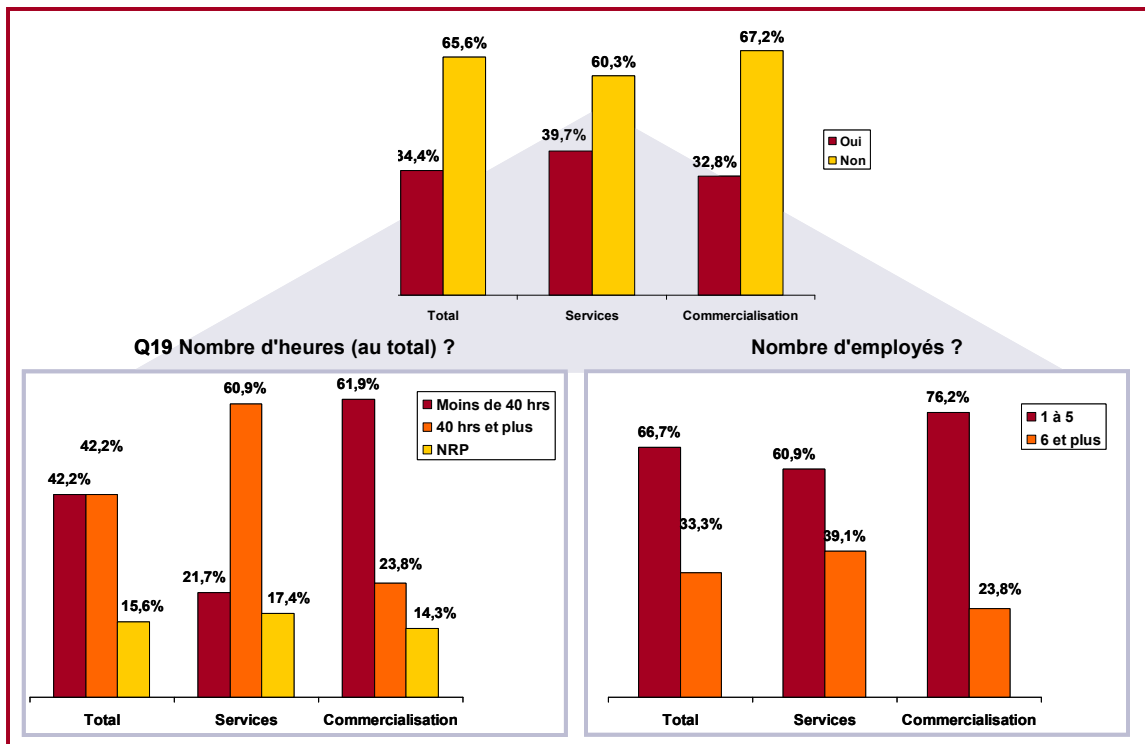
| DESCRIPTION |
|---|
| • Conception d'arrangements - montage |
| • DEP <i>Fleuristerie</i> - fleuriste - fleuristerie mode européenne |
| • Anglais |
| • Outils informatiques |
| • Actualité - tendance - nouveauté |
| • Perfectionnement pratique |
| • Français |
| • DEP |
| • Irrigation éclairage |
| • Taille de pierres, bois et travaux spécialisés |
| • Marchandisage |
| • Organisation |
| • Conscientisation des rôles et obligations |
| • Développement professionnel et personnel |
| • Entretien de gazon - terrain privé |
| • Formation spécialisée |
| • Associations dont on paie une cotisation par année |
| • Vendeur en jardinerie (plantes et produits reliés) - conseiller vendeur |
| • Responsabiliser les utilisateurs de la machinerie face aux coûts d'exploitation |
| • Installateur de systèmes d'irrigation |
| • DEP en <i>Arboriculture élagage</i> (2 mentions) |
| • Utilisation et conduite de l'équipement et des véhicules |
| • Aménagement paysager |
| • Travail d'équipe et respect d'autrui |

7.5.3 Formation continue

Parmi les 66 entreprises qui ont dit investir en formation continue (cours, colloques, congrès, etc.), c'est près de 3% de leur masse salariale, en moyenne, qu'elles ont dépensé dans ce type de formation.

Au cours de l'année 2007, un peu plus du tiers des entreprises (34,4%) ont payé de la formation continue à leurs employés (moins de 5 employés par entreprise), pour des formations courtes ou longues.

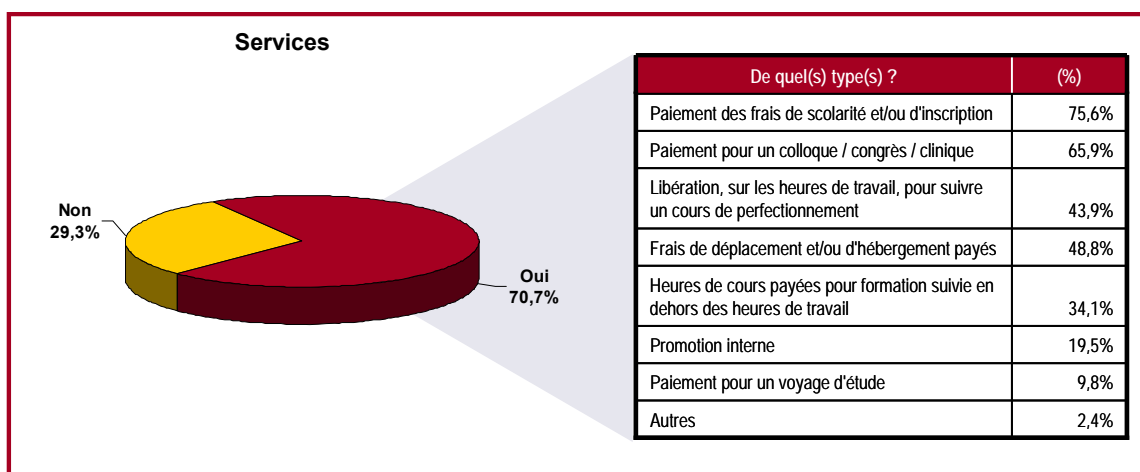
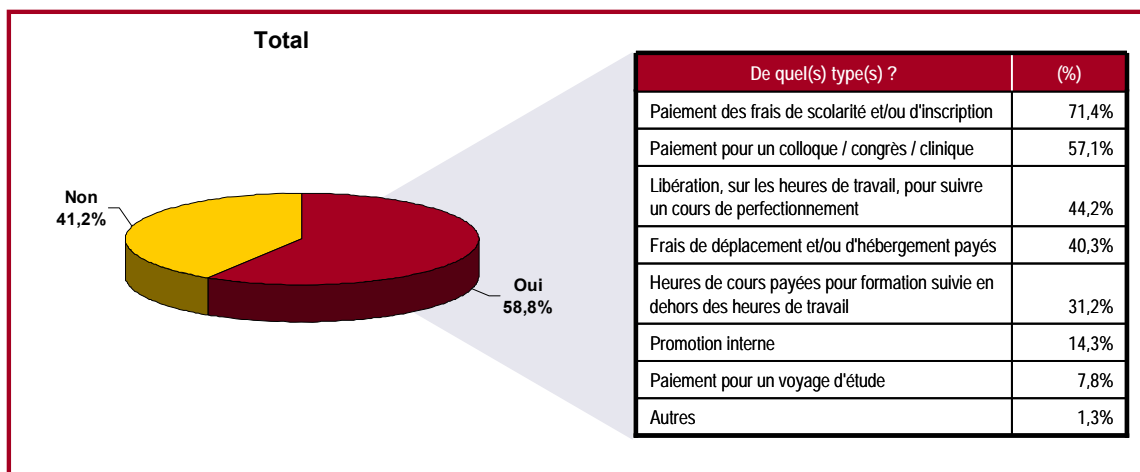
Q19. VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE PAYÉ DE LA FORMATION CONTINUE À SES EMPLOYÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2007 ? (N=131)

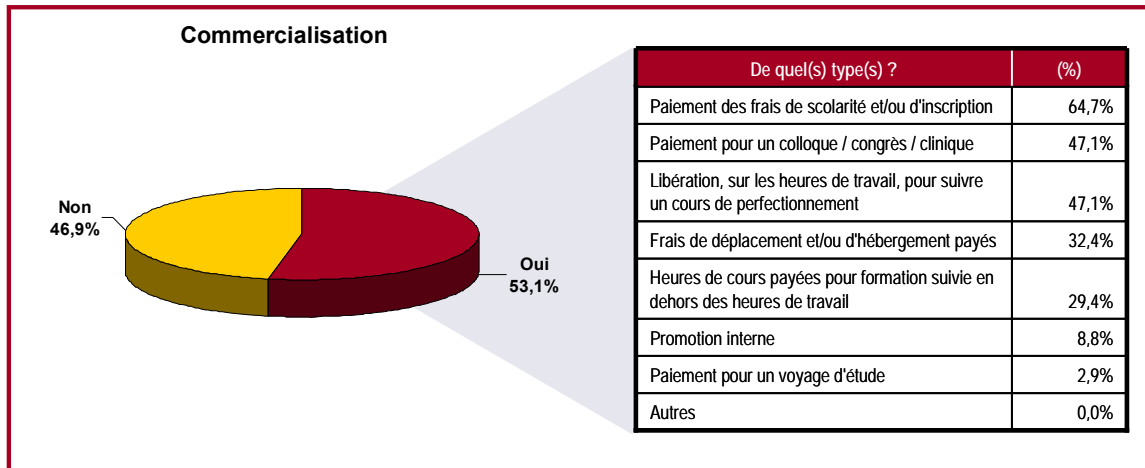


Le tableau ci-après présente les incitatifs offerts par plus de la moitié des entreprises sondées pour encourager les employés à se perfectionner.

Globalement, les incitatifs offerts par plus de la moitié des entreprises sondées pour encourager les employés à se perfectionner sont le paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription ainsi que le paiement pour un colloque / congrès / clinique.

Q20. OFFREZ-VOUS DES INCITATIFS AUX EMPLOYÉS POUR LES ENCOURAGER À SE PERFECTIONNER ? (N=131)





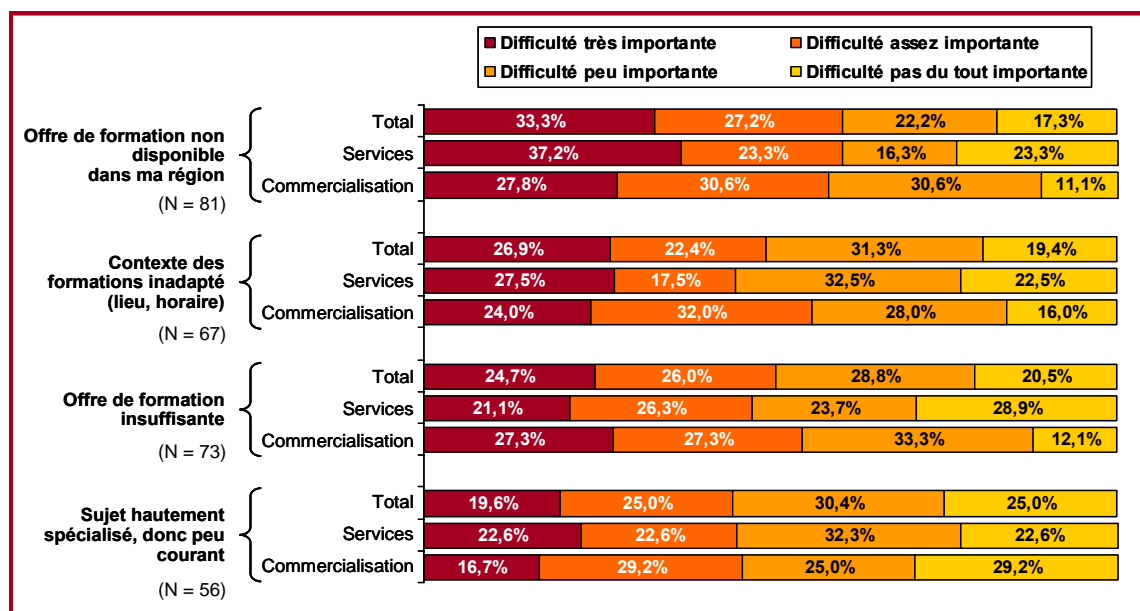
7.5.4 Difficultés rencontrées

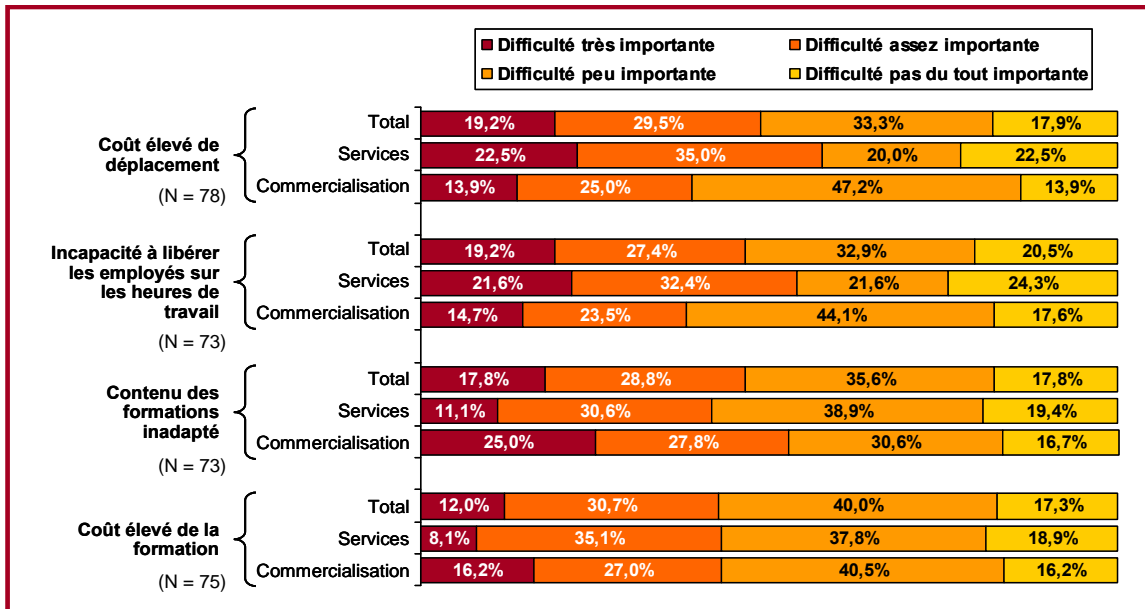
Les employeurs connaissent des difficultés assez importantes lorsqu'il s'agit de combler leurs besoins de formation notamment attribuables aux causes suivantes :

- offre de formation non disponible dans leur région;
- contexte des formations inadapté (lieu, horaire);
- offre de formation insuffisante.

Il ne semble pas que le coût et les contenus des formations soient des obstacles très importants pour les employeurs.

Q23. CONNAISSEZ-VOUS LES DIFFICULTÉS SUIVANTES LORSQU'IL S'AGIT DE COMBLER CES BESOINS DE FORMATION ?





7.5.5 Opportunités et contraintes externes au développement

Les opportunités de développement du secteur de l'horticulture ornementale au Québec telles que perçues par les entreprises sont variées et touchent à la fois à l'innovation, au marketing et aux tendances vertes/environnementales.

Nous pouvons les regrouper sous deux grandes catégories :

- la création de nouveaux produits, de nouveaux besoins et amélioration des services/techniques; et
- les tendances du marché, la demande et la population conscientisée.

**Q29. SELON VOUS, QUELLES SONT LES OPPORTUNITÉS DE CROISSANCE
(OU POTENTIELS DE DÉVELOPPEMENT) DANS VOTRE DOMAINE D'ACTIVITÉ LIÉ
À L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC ? (N=72)**

| CRÉATION DE NOUVEAUX PRODUITS, DE NOUVEAUX BESOINS ET AMÉLIORATION DES SERVICES /TECHNIQUES | TENDANCES DU MARCHÉ, DEMANDE ET POPULATION CONSCIENTISÉE |
|---|---|
| • Fleurs coupées | • Être bien chez soi |
| • Importation et variété | • Augmentation de la demande de services |
| • Nouvelles spécialités | • Protection et plantation |
| • Optimisation des processus | • Secteur en pleine croissance |
| • Ouvrir une autre boutique | • Population vieillissante |
| • À la recherche continuellement de nouveaux marchés et produits complémentaires | • L'éducation du public |
| • Créer des besoins | • Aménagements écologiques |
| • Consultation à domicile ou en entreprise | • Rénovation d'aménagement |
| • Développement des services clés en main | • Entretien paysager - aménagement paysager |
| • Développement des services qualité plus | • Tout ce qui concerne l'environnement (aménagement de berges, aménagement par niches écologiques, gestion et récupération des eaux de pluie sur les terrains...) |
| • Travailler plus avec les paysagistes | • Préserver les arbres |
| • Offrir meilleure qualité et variété de produits | • Éclairage au LED |
| • Exclusivité de produit | • Jardins santé |
| • Produits innovateurs en harmonie avec l'environnement | • Décoration |
| • Association avec d'autres domaines d'expertise afin d'offrir une plus grande gamme de services | • Le service à domicile pour les « baby-boomers » qui veulent rester dans l'aménagement qu'ils ont réalisé par le passé |
| • Donner un bon service-conseil | • Toits verts, murs verts |
| • Développement de nouveaux produits | • Croissance démographique |
| • Travaux résidentiels | • Faire des jardins thématiques pour donner des idées aux consommateurs |
| • Offrir des services professionnels | • Potager |
| • Produits finis | • Prêt-à-porter, jardinage en contenant |
| • Formation des clients | • La culture verte |
| • Diversité | • Produits écologiques pour pelouse - écologie |
| | • Cocooning |
| | • Savoir se démarquer auprès des baby-boomers qui prennent leur retraite |
| | • Aménagement durable |
| | • Reconstruction de route |
| | • Nouveau développement immobilier |

| AUTRES | |
|--|--|
| • Manque de compétence de nos compétiteurs | • La relève |
| • Si tout le monde se donnait la main | • Probablement stable trop de compétition par travailleurs au noir - personnes non qualifiées |
| • Grossistes, producteurs vendaient uniquement aux fleuristes | • Mieux former et stimuler nos vendeurs |
| • Un bon designer | • Compétition des grandes surfaces |
| • Développement relié à ma capacité de trouver des associés | • Par peur de manquer de personnel |
| • Capacité de garder le personnel en place (donc pas de roulement) | • Dénéigement |
| • Regroupement d'achats | • Augmentez les coûts de livraison |
| • Il y a une opportunité pourvu que le secteur visé se stabilise versus la perte d'emploi industrielle | • Plus d'ouverture des municipalités à l'entreprise privée |
| • Récession | • Regroupement avec d'autres entreprises (secteurs connexes ou non) |
| • Recherche de clients corporatifs | • Personnel qualifié |
| • Réputation | • Notre croissance se fera dans la 'tarte' actuellement partagée entre beaucoup d'entreprises. Beaucoup ne sont pas équipées pour faire face aux changements (pénurie de main-d'œuvre, profitabilité et endettement) |

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.

Q30. SELON VOUS, QUELLES SONT LES PRINCIPALES CONTRAINTES EXTERNES (P. EX. : RÉGLEMENTATION, ASSURANCE-EMPLOI, RALENTISSEMENT ÉCONOMIQUE, AUGMENTATION DU COÛT DE L'ESSENCE, ETC.) QUI POURRAIENT AFFECTER NÉGATIVEMENT VOTRE DOMAINE D'ACTIVITÉ LIÉ À L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC ? (N=31)

| DESCRIPTION |
|--|
| Main-d'œuvre (11 mentions) |
| Manque d'emploi |
| Manque de personnel qualifié |
| Mécanisation des opérations d'entretien des réseaux électriques (diminution de la main-d'œuvre d'élagage) |
| Manque de bonnes conditions (pour retenir les employés) |
| Manque de personnel |
| Pas de relève |
| Autres loisirs plus faciles physiquement |
| Compétiteurs non qualifiés - travailleurs de la construction qui ont une licence RBO s'improvisent souvent paysagistes |
| Qualité des employés |
| Priorité à la qualité de vie des jeunes travailleurs, l'emploi n'est pas la priorité #1 |
| Migration vers les grands centres |

| DESCRIPTION |
|--|
| Contexte économique et social (5 mentions) |
| Ralentissement économique - récession - taux de chômage |
| Chaîne de magasins - grande surface - concurrence - concurrence contre gros organismes (ville de Montréal) |
| Population vieillissante |
| Augmentation du coût de l'emploi, de l'essence, de livraison, dollar américain, chauffage |
| Coût de la vie élevé |
| Normes et réglementation (5 mentions) |
| Contraintes gouvernementales - réglementation (CSST, Normes du travail, Assurance-emploi, CCQ) |
| Pas de bonne réglementation des épiceries |
| Code de gestion des pesticides |
| Cartes CCQ |
| Réglementation de la CCQ |
| Emploi et conditions de travail (3 mentions) |
| Seulement un temps partiel à offrir |
| Perte d'emploi - perte d'emploi pour des employeurs externes |
| Postes saisonniers |
| Position géographique (2 mentions) |
| Position géographique |
| Rien à proximité (formation, producteurs) |
| Autres |
| Horticulture ornementale est un bien non nécessaire |
| Manque de vision et de leadership de nos associations |
| Trop peu de nouveaux produits ou variétés |
| Augmentation de la matière première |
| Manque de produits de remplacement pour pesticides bannis |

Les **entrepreneurs en élagage** mentionnent que plusieurs problèmes surviennent du fait que les contrats avec Hydro-Québec sont établis sur une base unitaire. Selon les participants, cette façon de procéder cause des problèmes en ce qui a trait à la négociation, au respect des modalités et à la gestion au quotidien, et cause également des disparités budgétaires selon les régions.

CHAPITRE 8

FAITS SAILLANTS DU GROUPE DE DISCUSSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

8. FAITS SAILLANTS DU GROUPE DE DISCUSSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Ce chapitre fait état des propos tenus par les participants à un groupe de discussion réalisé en soirée le 27 janvier 2009 avec 10 travailleurs en horticulture ornementale du secteur des services et de la commercialisation. Ce groupe s'est déroulé aux bureaux de **Zins Beauchesne et associés** à Montréal.

8.1 PROFIL DES PARTICIPANTS

Ce groupe était composé de 10 participants, dont 6 femmes et 4 hommes, tous des travailleurs du secteur de l'horticulture ornementale en commercialisation ou services et dont le lieu de travail est situé sur l'île de Montréal ou en banlieue (Montérégie ou Laurentides).

Le tableau ci-dessous dresse le profil des participants selon le sexe, la fonction, la région, la formation initiale et le secteur.

| SEXE | FONCTION | RÉGION | FORMATION INITIALE | SECTEUR |
|-------|--------------------------|-------------|---|-------------------|
| Femme | Fleuriste | Montréal | Diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en <i>Fleuristerie</i> | Commercialisation |
| Femme | Vendeuse | Montérégie | Diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en <i>Comptabilité</i> | Commercialisation |
| Femme | Vendeuse | Montérégie | Autodidacte | Commercialisation |
| Femme | Horticultrice | Montérégie | Diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en <i>Horticulture ornementale</i> | Commercialisation |
| Femme | Horticultrice | Montréal | Institut de technologie agroalimentaire (I.T.A.) en <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> (DEC) | Services |
| Femme | Horticultrice | Montérégie | Spécialités en horticulture (A.S.P.) | Services |
| Homme | Horticulteur | Montérégie | Autodidacte | Commercialisation |
| Homme | Inspecteur environnement | Laurentides | Diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> | Services |
| Homme | Vendeur | Montérégie | Autodidacte | Commercialisation |
| Homme | Aménagement paysager | Montérégie | Institut de technologie agroalimentaire (I.T.A.) en <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> (DEC) | Commercialisation |

8.2 LA SATISFACTION ENVERS LES FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE

Formation universitaire, collégiale et professionnelle

Lorsque l'on demande aux travailleurs d'indiquer dans quelle mesure ils sont satisfaits de la formation initiale qu'ils ont reçue, **la majorité des travailleurs affirment qu'ils sont satisfaits et qu'ils ont suivi cette formation en raison de leur passion pour la nature.**

De plus, **la majorité des travailleurs mentionnent que cette formation les a préparés convenablement à leur profession. En fait, la plupart des travailleurs jugent que celle-ci ne comporte pas de manque.**

Un travailleur souligne qu'en ce qui le concerne, sa formation dans le programme *Paysage et commercialisation en horticulture ornementale* s'est avérée fort utile d'un point de vue technique. Cependant, peu ou pas d'informations relatives au volet de la commercialisation lui ont été transmises. Ainsi, il se sent plus ou moins à l'aise d'exécuter les tâches reliées à la commercialisation (p. ex. : fixation des prix).

Suite à une réflexion, une travailleuse ayant bénéficié d'une formation à l'École d'horticulture du Jardin botanique de Montréal révèle que le seul élément négatif lié à la formation était relié à la charge importante d'information qu'elle devait mémoriser par cœur sur les plantes et les fleurs (par groupes, exposition, types de sols, etc.). Elle souligne cependant que le fait que la formation se déroule au Jardin botanique représentait une source de motivation importante.

Une travailleuse ajoute que, selon elle, les besoins en termes de formation varient en fonction du profil de l'étudiant (temps plein vs temps partiel). Elle précise qu'en ce qui la concerne, maintenant qu'elle travaille et qu'elle désire poursuivre une formation à temps partiel, il s'avère important que celle-ci aborde l'essentiel tout en survolant le plus grand nombre d'aspects liés à l'horticulture (production en serres, aménagement, pépinière, plan, paysagement, architecture et autres) :

« Pour moi, maintenant c'est important d'aller à l'essentiel. Je n'ai pas de temps à perdre et je connais les notions de base. »

Une travailleuse renchérit en soulignant que les notions à apprendre par cœur s'avéraient trop abondantes. Elle ajoute qu'elle aurait préféré que la formation sollicite davantage sa créativité.

Par ailleurs, un peu plus de la moitié des travailleurs indiquent avoir reçu une formation dans le domaine de l'horticulture :

« Moi, j'avais commencé à étudier dans le domaine du génie civil, mais je n'aimais pas cela. J'ai soudainement eu l'envie de préserver la nature (environnement). J'ai donc décidé de m'inscrire au CÉGEP dans un programme d'aménagement paysager. »

« Moi, j'ai une formation collégiale en comptabilité, mais j'ai décidé de changer de domaine. J'ai donc suivi des cours par correspondance en horticulture. »

« J'ai suivi une formation en horticulture à l'école du Jardin botanique. »

Les autres travailleurs révèlent ne pas avoir suivi de formation en particulier, car ils ont appris par eux-mêmes (autodidactes) :

« *Moi, je n'ai pas bénéficié de formation en horticulture. En fait, j'ai appris par moi-même. »*

« *Moi, je suis autodidacte. Lorsque j'étais dans le bois, je m'amusais à identifier les différentes sortes d'arbres. »*

« *Avant je travaillais pour une station-service d'essence. »*

Formation continue

Lorsque l'on demande aux travailleurs d'indiquer s'ils ont reçu des **formations continues** (perfectionnement) au cours des dernières années (cours, congrès, colloques, voyages d'étude, etc.), **la plupart déclarent ne pas en avoir bénéficié.**

En contrepartie, un travailleur mentionne disposer d'un intérêt marqué pour ces formations et affirme en avoir poursuivi plusieurs :

« *J'ai suivi beaucoup de formations continues intensives entre autres en environnement, en gestion de l'écologie, car à mon travail il y a 1% de la masse salariale qui doit être attribuée à la formation. Donc, moi j'abuse de cela.»*

Néanmoins, **la quasi-totalité des travailleurs considèrent que la formation continue est nécessaire à leur compétence professionnelle :**

« *C'est d'une importance vitale de se mettre à jour et d'acquérir de nouvelles compétences. »*

En ce qui a trait au moment et à la durée opportuns à la formation continue, la plupart des travailleurs mentionnent que **la formation doit débuter dans les mois de décembre, janvier ou février** et qu'elle devrait avoir une durée d'environ 3 mois.

Un seul travailleur souligne que celle-ci pourrait avoir une durée d'un mois, tandis qu'un autre affirme que la formation doit avoir une durée d'une semaine.

Or, la quasi-totalité des travailleurs s'accordent sur le fait que la formation continue doit être **très ciblée (en fonction des besoins spécifiques du marché du travail).**

Au niveau des **obstacles rencontrés** lorsqu'ils désirent suivre de la formation durant l'hiver, la plupart des travailleurs stipulent qu'il s'agit principalement des **frais d'inscription :**

« *Pour moi, le coût est important. Par exemple, il y avait une formation dont le prix était de 360 \$ par jour. En plus, elle était décevante. Moi, personnellement si mon employeur ne défrayait pas les coûts de formation je ne les suivrais pas. »*

8.3 LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Lorsque l'on demande aux travailleurs de mentionner s'ils sont satisfaits/insatisfaits de leur travail actuel, la majorité affirment en être **totalelement satisfaits** :

« J'adore mon travail! »

« J'aime mon travail. C'est agréable de communiquer avec les gens. De plus, j'ai une bonne relation avec mon employeur. »

Les principales raisons évoquées sont **l'aspect relationnel avec le client (satisfaction du client)** ainsi que **la passion pour la nature (végétaux)** :

« C'est stimulant de voir que la clientèle revient, car elle a reçu un bon service. »

« Moi, j'aime le côté humain avec le client. »

« C'est le fun de communiquer avec les clients. »

Par ailleurs, une travailleuse autonome affirme qu'elle aime avoir le sentiment d'un travail bien accompli. De plus, elle ajoute qu'elle a augmenté ses honoraires et que la majorité de sa clientèle a accepté sans broncher.

En contrepartie, deux travailleurs soulignent qu'ils adorent leur travail, mais qu'ils vivent des conflits de personnalité avec leur patron.

8.4 LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET MOTIVATION AU TRAVAIL

Lorsque l'on demande aux travailleurs d'indiquer comment ils perçoivent leur travail saisonnier et le fait d'avoir à bénéficier des allocations de chômage, la plupart des travailleurs révèlent que cet aspect représente définitivement le principal élément négatif de leur emploi :

« Moi je cherche un emploi en horticulture et je ne veux pas travailler seulement 5 mois par année. Je trouve cela difficile d'avoir à réclamer du chômage. »

Un travailleur souligne qu'il ressent le besoin d'avoir de nouveaux défis. Il indique que lorsque la saison estivale se termine il serait prêt à poursuivre son travail. Il précise qu'il n'aime pas recevoir des allocations de chômage saisonnier. À cet effet, il suggère d'implanter un réseau d'emploi pour avoir la possibilité de travailler en saison hivernale.

Un participant suggère de mettre sur pied un fonds commun de placement auprès des travailleurs dans le domaine de l'horticulture. Ainsi, un organisme externe prendrait une cotisation sur la rémunération afin de verser des redevances en période hivernale (une sorte de retraite saisonnière).

Motivation au travail

Lorsqu'on demande aux participants quels avantages ou éléments pourraient les motiver à garder leur emploi actuel, ils mentionnent :

- accès à un régime d'assurances avantageux et/ou un REER (7 mentions);
- horaire/heures de travail/pauses (7 mentions);
- fournitures et/ou outils de travail adéquats et fournis par l'employeur (4 mentions);
- accès à de la formation et/ou reconnaissance de la formation (4 mentions);
- salaire (3 mentions);
- reconnaissance des compétences et des intérêts (2 mentions);
- autonomie et responsabilisation (2 mentions).

De plus, un participant ayant le statut de travailleur autonome mentionne :

« Je retire que des avantages à être mon propre patron : j'organise mes journées de travail à ma guise selon les contrats, je choisis ma clientèle, je suis satisfaite du travail accompli à la fin de ma journée (versus travailler avec d'autres employés incompetents et pas intéressés, j'ai toutes les déductions fiscales liées à l'entreprise, je ne vis plus l'humiliation d'aller au chômage en fin de saison, je me sens rémunérée à ma juste valeur en fonction de ma formation et de mon expérience de travail. Et même si je n'ai pas tous les avantages sociaux et monétaires de mes consœurs travaillant au municipal, je me sens épanouie dans les conditions de travail actuelles. »

8.5 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Les éléments énumérés par les travailleurs concernent les avantages dont ils bénéficient actuellement dans leur emploi et les avantages dont ils souhaiteraient disposer (ou bien des éléments dont ils souhaiteraient l'amélioration) :

Les avantages actuels

- Relations/ambiance agréables avec employeurs/collègues (15 mentions);
- Fournitures/outils pour le travail fournis par l'employeur (9 mentions);
- Horaire/heures/pauses (7 mentions);
- Assurances et/ou REER (2 mentions);
- Formation et/ou reconnaissance de la formation (2 mentions).

Les avantages souhaités

- Assurances et/ou REER (7 mentions);
- Horaire/heures/pauses (7 mentions);
- Fournitures/outils pour le travail fournis par l'employeur (4 mentions);
- Formation et/ou reconnaissance de la formation (4 mentions).

8.6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En ce qui a trait à la santé et sécurité au travail (CSST), près de la moitié des travailleurs estiment qu'ils ne bénéficient pas d'un environnement sain et sécuritaire. Ceci en raison du fait que leur employeur ne leur fournit pas les outils de travail requis (gants, sécateurs, casquette et autres) :

« Moi, je dois acheter mes propres gants pour mon travail. »

« Dans les serres, il n'y a pratiquement pas d'air qui circule alors il devient difficile de respirer. »

« La CSST c'est bien, mais les mesures ne sont pas mises en place par mon employeur. »

Par contre, l'autre moitié des travailleurs révèlent que leur employeur met à leur disposition tous les outils nécessaires à la minimisation des risques de blessures :

« Moi mon employeur me fournit tous les outils nécessaires. »

8.7 ASSURANCE-EMPLOI

Au niveau du travail saisonnier et le recours répété à l'assurance-emploi, la plupart des travailleurs avouent être importunés par cette situation. La quasi-totalité des travailleurs affirment que le système actuel d'attribution de l'assurance-emploi n'est pas au point; il comporte des lacunes majeures :

« Moi, personnellement en période estivale je travaille 70 heures par semaine. Je pourrais donc profiter de la période hivernale pour étudier, mais l'assurance-chômage ne me le permet pas. En fait, selon les règles établies par le gouvernement je dois être disponible à l'emploi. Je ne suis donc pas en droit d'aller étudier. »

« Moi, pendant l'hiver je reçois une multitude d'offres d'emploi qui ne concordent pas avec mon profil et mes intérêts. »

« La période de transition entre la fin de la période estivale et l'obtention de l'assurance-chômage est beaucoup trop longue. »

De plus, un travailleur confie qu'il a décidé de devenir travailleur autonome principalement en raison du fait qu'il devait avoir recours à l'assurance-chômage :

« Une des principales raisons pour lesquelles j'ai décidé de devenir travailleur autonome est reliée à l'assurance-chômage. Pour moi, c'était vraiment humiliant d'aller récolter l'assurance-chômage. »

CHAPITRE 9

LE DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE

9. LE DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE

Le présent chapitre présente le diagnostic posé sur la main-d'œuvre du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec.

Le diagnostic porte tout d'abord sur les forces et atouts du point de vue de la main-d'œuvre du secteur de l'horticulture ornementale. Sont décrites ensuite, les faiblesses et contraintes vécues au niveau de la main-d'œuvre. Finalement, les opportunités de développement de la main-d'œuvre seront précisées, ainsi que les menaces et contraintes externes qui peuvent limiter le développement de la main-d'œuvre du secteur.

| FORCES / ATOUTS | FAIBLESSES / CONTRAINTES |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • La formation <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"> • La formation <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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • L'emploi <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"> • L'emploi <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. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises <ul style="list-style-type: none"> ➢ Entreprises en croissance avec des projets d'investissement. | <ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises <ul style="list-style-type: none"> ➢ Nombreuses petites entreprises (taille, chiffre d'affaires). ➢ Concentration à Montréal et en Montérégie. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Les ressources humaines <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"> • Les ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> ➢ Peu d'outils de gestion et de recrutement des ressources humaines utilisés dans les entreprises. |

| 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. |

9.1 ENJEUX OU DÉFIS

Compte tenu d'un tel diagnostic, les enjeux ou défis auxquels fait face le secteur au chapitre de la main-d'œuvre sont les suivants :

- le faible nombre d'étudiants dans les programmes de formation initiale;
- le manque de formation continue chez les travailleurs et dans les entreprises;
- l'attraction du secteur et des emplois;
- la rétention des employés dans le secteur;
- le recrutement et le renouvellement de la main-d'œuvre;
- le manque de pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises.

9.2 PISTES DE SOLUTIONS ET RECOMMANDATIONS

Face aux enjeux ou défis auxquels fait face le secteur de l'horticulture ornementale au Québec, des pistes de solutions et des recommandations peuvent être émises.

| 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 (p. ex. : organiser des activités thématiques dans les écoles, être présent aux <i>Journées Carrières</i>, ou aux journées de promotion des formations (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 (p. ex. : libération sur les heures de travail pour suivre un cours de perfectionnement, paiement des heures de cours, des frais de scolarité et/ou d'inscription (en totalité ou en partie), paiement des frais de déplacement et/ou d'hébergement, etc.). 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. |
| <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 (p. ex. : étudiants au primaire, au secondaire, en formation professionnelle, etc.). 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 (p. ex. : travail à l'extérieur, contact avec la clientèle, etc.) 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 (p. ex. : bonis au rendement ou à l'augmentation de ses compétences, organisation d'événements sociaux avec les employés de l'entreprise, etc.). |

| 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 (p. ex. : garderie sur les lieux de travail, heures de travail flexibles, etc.). 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 (p. ex. : personnes plus âgées, travailleurs saisonniers d'autres secteurs, clientèle de l'assurance-emploi en quête d'une nouvelle orientation professionnelle, etc.). Faire davantage de communication sur le secteur et les emplois en horticulture ornementale au Québec et ailleurs (considérer l'intégration de main-d'œuvre étrangère par exemple). Favoriser les stages en entreprises. 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 (p. ex. : recrutement, dotation, formation). Informar les entreprises des divers programmes, outils ou ressources en gestion des ressources humaines. |

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES – QUESTIONNAIRE

Nom de l'organisation : _____

No de téléphone : _____

Nom du répondant : _____

Titre du répondant : _____

INTRODUCTION

Comme vous en avez été informé au cours des dernières semaines, **HortiCompétences** mène, en collaboration avec Emploi-Québec et l'association **[nom de l'association]**, une étude sectorielle sur la main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Nous vous invitons à compléter toutes les questions du présent formulaire et nous le retourner à **sondages@zba.ca**.

Nous vous garantissons que vos réponses demeureront confidentielles et vous remercions de votre participation à cette enquête.

PROFIL DE L'ORGANISATION

1. a) Combien votre entreprise compte-t-elle d'établissements au Québec ? _____
b) Si plus d'un établissement au Québec, veuillez indiquer la région administrative où se situe le siège social. _____
2. **En quelle année** votre organisation a-t-elle été **créée** ? _____
3. Dans quel **sous-secteur d'activité** votre organisation intervient-elle **majoritairement au Québec** (c.-à-d. celui qui **contribue le plus** à votre chiffre d'affaires) et quels sont vos **sous-secteurs d'activité secondaires** ? (*plusieurs réponses possibles*)

| | Activité principale (une seule réponse) | Activités secondaires (plusieurs réponses possibles) |
|---|--|--|
| • Aménagement paysager | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 1 |
| • Arboriculture – élagage | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Architecture de paysage | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Entretien d'espaces verts | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |
| • Fleuristerie | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 |
| • Fournisseur pour le jardinage et l'entretien des pelouses | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 |
| • Irrigation | <input type="checkbox"/> 7 | <input type="checkbox"/> 7 |
| • Jardinerie | <input type="checkbox"/> 8 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Surintendance de golf | <input type="checkbox"/> 9 | <input type="checkbox"/> 9 |

4. Est-ce que votre entreprise effectue des activités complémentaires (p. ex : *déneigement, etc.*) au cours de l'année ? Si oui, veuillez indiquer les types d'activités complémentaires et la période de l'année où s'effectuent normalement ces activités ?

| <ul style="list-style-type: none"> • Oui <input type="checkbox"/>₁ → De quel type ? • Non <input type="checkbox"/>₂ | <ul style="list-style-type: none"> • Déneigement <input type="checkbox"/>₁ • Production agricole <li style="padding-left: 20px;">• Serre..... <input type="checkbox"/>₂ <li style="padding-left: 20px;">• Pépinière..... <input type="checkbox"/>₃ <li style="padding-left: 20px;">• Gazonnière..... <input type="checkbox"/>₄ <li style="padding-left: 20px;">• Autre..... <input type="checkbox"/>₅ • Rénovation/construction <input type="checkbox"/>₆ • Autres (<i>préciser : _____</i>) <input type="checkbox"/>₇ <li style="padding-left: 20px;">..... | <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th colspan="4">Période de l'année</th> </tr> <tr> <th>Hiver</th> <th>Printemps</th> <th>Été</th> <th>Automne</th> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>₁</td> <td><input type="checkbox"/>₂</td> <td><input type="checkbox"/>₃</td> <td><input type="checkbox"/>₄</td> </tr> </table> | Période de l'année | | | | Hiver | Printemps | Été | Automne | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
|---|--|---|---------------------------------------|--|--|--|-------|-----------|-----|---------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Période de l'année | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hiver | Printemps | Été | Automne | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE DE VOTRE ACTIVITÉ RELIÉE À L'HORTICULTURE ORNEMENTALE UNIQUEMENT

5. a) En 2008, combien votre entreprise compte-t-elle **d'employés dans l'activité liée à l'horticulture ornementale uniquement** (incluant les dirigeants) :

| | Temps plein (30 heures et plus/ semaine) A | Temps partiel (29 heures et moins/ semaine) B | Total (A + B) |
|---|--|---|------------------|
| • Permanents (à l'année) | _____ | _____ | _____ (C) |
| • Saisonniers TM Q5 b) (Moins de 40 semaines) | _____ | _____ | _____ (D) |
| | | Total (C+D) = | _____ (E) |

b) Pour l'ensemble des employés **saisonniers uniquement**, veuillez indiquer **le nombre d'employés** travaillant...

- Moins de 5 semaines _____
- 5 à 9 semaines _____
- 10 à 19 semaines _____
- 20 à 29 semaines _____
- 30 à 39 semaines _____

6. Comparativement à 2006, est-ce que le **nombre d'employés dans votre entreprise** est... (*une seule réponse possible*)

- En diminution ₁ TM Pourquoi ? _____
- Stable ₂
- En croissance ₃

7. Et au cours des **trois prochaines années** (années civiles 2009 à 2011), pensez-vous que le nombre d'employés dans votre entreprise va croître, diminuer ou rester stable ? (une seule réponse possible)

- Croître fortement ₁
- Croître faiblement ₂
- Diminuer ₃ TM Pourquoi ? _____
- Rester stable ₄

8. Dans le tableau suivant, qui présente les différentes catégories d'emplois dans les entreprises et les divers types de postes notamment en horticulture ornementale, indiquez le :

- nombre d'employés et leur répartition selon :
 - la catégorie d'emplois et le type de postes;
 - le sexe des employés;
 - le groupe d'âge.

| Catégorie d'emplois et type de postes | Nombre actuel d'employés (Le total doit égaler E à la Q5a)) | Répartition par sexe | | Répartition par âge | | | |
|--|--|----------------------|-------|---------------------|-----------|-----------|-------------|
| | | Femme | Homme | < 34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55 ans et + |
| A. Propriétaire-exploitant/entrepreneur | | | | | | | |
| B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres), gérant | | | | | | | |
| C. Personnel de soutien administratif | | | | | | | |
| D. Communication et marketing | | | | | | | |
| E. Finances et comptabilité | | | | | | | |
| F. Gestion des ressources humaines | | | | | | | |
| G. Personnel d'encadrement et de supervision | | | | | | | |
| • Contremaître | | | | | | | |
| • Chef de groupe(s) | | | | | | | |
| • Chef d'équipe | | | | | | | |
| H. Travailleurs spécialisés | | | | | | | |
| • Agronome | | | | | | | |
| • Architecte paysagiste | | | | | | | |
| • Dessinateur/concepteur | | | | | | | |
| • Ouvrier spécialisé | | | | | | | |
| • Élagueur | | | | | | | |
| • Fleuriste-designer | | | | | | | |
| • Conseiller-vendeur | | | | | | | |
| • Techniciens | | | | | | | |

| Catégorie d'emplois et type de postes | Nombre actuel d'employés (Le total doit égalier E à la Q5a)) | Répartition par sexe | | Répartition par âge | | | |
|--|---|----------------------|-------|---------------------|-----------|-----------|-------------|
| | | Femme | Homme | < 34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55 ans et + |
| I. Personnel de soutien | | | | | | | |
| • Manœuvre | | | | | | | |
| • Homme de sol | | | | | | | |
| • Aide-fleuriste | | | | | | | |
| • Caissier | | | | | | | |
| Autres au besoin : (précisez : _____) | | | | | | | |

9. Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés selon leur niveau de formation actuel et leur ancienneté dans l'entreprise (incluant les dirigeants) ?

| Catégorie d'emplois et type de postes | Formation actuelle | | | | | Nombre d'années d'expérience dans l'entreprise | | | | |
|--|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------|--|---------|---------|-----------|----------------|
| | Diplôme universitaire | Diplôme collégial (AEC & DEC) | Diplôme professionnel (DEP & ASP) | Diplôme d'études secondaires (DES) | Aucune formation | 0-1 an | 2-4 ans | 5-9 ans | 10-14 ans | 15 ans et plus |
| A. Propriétaire-exploitant / entrepreneur | | | | | | | | | | |
| B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres) | | | | | | | | | | |
| C. Personnel de soutien administratif | | | | | | | | | | |
| D. Communication et marketing | | | | | | | | | | |
| E. Finances et comptabilité | | | | | | | | | | |
| F. Gestion des ressources humaines | | | | | | | | | | |
| G. Personnel d'encadrement et de supervision | | | | | | | | | | |
| H. Travailleurs spécialisés | | | | | | | | | | |
| I. Personnel de soutien | | | | | | | | | | |
| Autres au besoin : (précisez : _____) | | | | | | | | | | |

Note : ASP : attestation de spécialisation professionnelle, AEC : attestation d'étude collégiale, DEC : diplôme d'études collégiales, DEP : diplôme d'études professionnelles du niveau secondaire, DES : diplôme d'études secondaires.

10. Quelle proportion de vos employés sont **syndiqués** ? _____ %

11. Combien de nouvelles personnes prévoyez-vous embaucher en 2009, 2010 et 2011 afin de pouvoir combler vos postes, et ce, pour chaque catégorie d'emplois ? Veuillez préciser le **profil recherché**, soit le **diplôme** et les **exigences particulières** (spécialisation).

| Catégorie d'emplois et type de postes | Nouvelles embauches | | | Profils recherchés | | | | | Nombre d'années d'expérience et autres exigences requises ou caractéristiques recherchées |
|--|---------------------|---------|---------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------------|---|
| | En 2009 | En 2010 | En 2011 | Diplôme | | | | | |
| | | | | Diplôme universitaire | Diplôme collégial (AEC & DEC) | Diplôme professionnel (DEP & ASP) | Diplôme d'études secondaires (DES) | Aucune formation | |
| B. Personnel de direction / administration générale (directeurs et cadres) | | | | | | | | | |
| C. Personnel de soutien administratif | | | | | | | | | |
| D. Communication et marketing | | | | | | | | | |
| E. Finances et comptabilité | | | | | | | | | |
| F. Gestion des ressources humaines | | | | | | | | | |
| G. Personnel d'encadrement et de supervision | | | | | | | | | |
| - Permanents | | | | | | | | | |
| - Saisonniers | | | | | | | | | |
| H. Travailleurs spécialisés | | | | | | | | | |
| - Permanents | | | | | | | | | |
| - Saisonniers | | | | | | | | | |
| I. Personnel de soutien | | | | | | | | | |
| - Permanents | | | | | | | | | |
| - Saisonniers | | | | | | | | | |
| Autres au besoin : (précisez : _____) | | | | | | | | | |

12. Quels sont **les outils** que vous utilisez pour **recruter votre personnel** ?

| | Jamais | À l'occasion | Souvent | Toujours |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| • Banque de CV | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Écoles, universités ou collèges | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Recommandations / contacts personnels des employés | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Mutations internes | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Agence de placement privée, chasseurs de têtes | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Centre local d'emploi | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Annonces dans les médias | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Association du secteur | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Stagiaires | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Contacts personnels des dirigeants | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Publications d'affaires ou associations d'employeurs | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Site d'Emploi-Québec (<i>emploiquebec.net</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Site d'HortiCompétences | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Autres sites Internet | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Autres (<i>lesquels</i> : _____) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES13. **Utilisez-vous** les outils de gestion des ressources humaines suivants ?

| | Oui | Non |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| • Un programme d'accueil des nouveaux employés | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Une évaluation 3 mois après l'embauche | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Une évaluation annuelle (<i>performance</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Une politique salariale (<i>échelle salariale</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Un processus de recrutement et de sélection | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Des descriptions de fonctions ou de tâches | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Un processus de gestion de la relève (<i>retraits et départs</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Des programmes de formation payés par l'entreprise | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Des incitatifs monétaires (<i>bonification, régime de dividendes, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Une évaluation de fin de saison pour le personnel saisonnier | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Une firme externe pour des services-conseils en GRH | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Autres (<i>préciser</i> : _____) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |

14. Veuillez préciser les avantages sociaux offerts aux employés dans votre entreprise ?

| | Payé par l'employeur | Partiellement payé | Payé par vous | Non offert |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| • Assurance-vie / mort accidentelle | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Assurance-maladie complémentaire | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Médicaments d'ordonnance | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Soins dentaires | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Soins de la vue | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Invalidité de longue durée | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Plan familial | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Assurance accident de voyage | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Régime de retraite | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • REER (collectif) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |
| • Autres (préciser : _____) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ |

15. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux **difficultés suivantes** ?

| | Difficulté très importante | Difficulté assez importante | Difficulté peu importante | Difficulté pas du tout importante | Non applicable |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| • Taux de roulement du personnel au cours de la saison | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Taux de roulement du personnel d'une saison à l'autre | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Difficulté de recrutement en haute saison | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Absentéisme | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Adaptation du personnel aux nouvelles technologies | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Adaptation du personnel aux changements organisationnels | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Manque de candidats avec expérience | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Manque de candidats qualifiés | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Compétition avec d'autres employeurs | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |
| • Autres (préciser : _____) | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₈ |

16. Si vous avez répondu être confronté au problème de **manque de candidats qualifiés**, pour quels postes ?

- Préciser lesquels :
- A. Cadres ₁ _____
- B. Postes professionnels ₂ _____
- C. Postes techniques ₃ _____
- D. Postes de métiers et de soutiens aux opérations ₄ _____

17. Utilisez-vous les **mesures spécifiques** suivantes pour **attirer ou retenir** votre personnel ?

| | Oui | Non |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| • Salaire supérieur à la moyenne | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Bonification / primes au rendement | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Promotions et avancement du personnel (<i>croissance professionnelle</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (<i>p. ex. : REER, assurance collective, etc.</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Programmes de perfectionnement / formation | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Participation des employés aux décisions | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Mesures encourageant la conciliation travail-famille (<i>p. ex. : Horaires flexibles / équilibre vie privée / professionnelle</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Journées de vacances supplémentaires | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |
| • Autres (<i>lesquels : _____</i>) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ |

FORMATION

18. Actuellement, quel **pourcentage de la masse salariale** votre entreprise dépense-t-elle en **formation continue** (cours, colloques, congrès, etc.) ? _____%

19. Votre entreprise a-t-elle payé de la **formation continue** à ses employés au cours de l'année 2007 ?

- Oui ₁ → Nombre d'employés? _____
→ Nombre d'heures (au total) ? _____
- Non ₂

20. Offrez-vous des incitatifs aux employés pour les encourager à **se perfectionner** ?

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| • Oui <input type="checkbox"/> ₁ → De quel(s) type(s) ? | • Paiement des frais de scolarité et/ou d'inscription | <input type="checkbox"/> ₁ |
| • Non <input type="checkbox"/> ₂ | • Libération, sur les heures de travail, pour suivre un cours de perfectionnement | <input type="checkbox"/> ₂ |
| | • Promotion interne | <input type="checkbox"/> ₃ |
| | • Heures de cours payées pour formation suivie en dehors des heures de travail | <input type="checkbox"/> ₄ |
| | • Frais de déplacement et/ou d'hébergement payés | <input type="checkbox"/> ₅ |
| | • Paiement pour un colloque / congrès / clinique | <input type="checkbox"/> ₅ |
| | • Paiement pour un voyage d'étude | <input type="checkbox"/> ₅ |
| | • Autres (<i>préciser : _____</i>) | <input type="checkbox"/> ₆ |

21. Formation **initiale (régulière)** : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation initiale disponibles ?

Légende : ASP = Programme de spécialisation professionnelle

DEP = Programme d'études professionnelles

DEC = Programme d'études collégiales

BAC = Programme d'études universitaires

| | Très satisfaisant | Assez satisfaisant | Assez insatisfaisant | Très insatisfaisant | Non applicable | Ne sais pas | Si insatisfaisant, pourquoi ? |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| • ASP Spécialité en horticulture | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEP Arboriculture-élagage | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEP Fleuristerie | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEP Horticulture et jardinerie | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEP Production horticole | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEP Réalisation d'aménagements paysagers | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • DEC Paysage et commercialisation en horticulture ornementale | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • Technologie de la production horticole et de l'environnement | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • BAC en architecture de paysage | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • BAC en agronomie | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |
| • Autres (<i>préciser :</i> _____) | <input type="checkbox"/> ₁ | <input type="checkbox"/> ₂ | <input type="checkbox"/> ₃ | <input type="checkbox"/> ₄ | <input type="checkbox"/> ₈ | <input type="checkbox"/> ₈ | _____ |

22. Pour chaque catégorie d'employés, pouvez-vous indiquer les **besoins prioritaires de formation** dont vos employés ont besoin ?

Besoins (sujets) de formation recherchés :

A. Postes professionnels

B. Postes techniques

C. Postes de métiers et de soutiens aux opérations

23. Connaissez-vous les **difficultés suivantes** lorsqu'il s'agit de combler ces **besoins de formation** ?

| | Difficulté très importante | Difficulté assez importante | Difficulté peu importante | Difficulté pas du tout importante | Non applicable |
|---|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|
| • Offre de formation non disponible dans ma région | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Contenu des formations inadapté | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Coût élevé de la formation | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Coût élevé de déplacement | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Incapacité à libérer les employés sur les heures de travail | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Sujet hautement spécialisé, donc peu courant | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Offre de formation insuffisante | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Contexte des formations inadapté (<i>lieu, horaire</i>) | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |
| • Autres (<i>préciser : _____</i>) | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 8 |

ADMINISTRATION GÉNÉRALE

24. Pour votre dernière année financière (2007-2008), dans quelle catégorie se situait le **chiffre d'affaires** de votre entreprise au **Québec** relié à l'**horticulture ornementale** (activités précisées à la **question 3**) ? (*une seule réponse possible*)

- Moins de 50 000 \$ 1
- 50 000 \$ à 99 999 \$ 2
- 100 000 \$ à 249 999 \$ 3
- 250 000 \$ à 499 999 \$ 4
- 500 000 \$ à 999 999 \$ 5
- 1 à 1,99 millions \$ 6
- 2 à 2,99 millions \$ 7
- 3 millions \$ et plus 8

25. 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 ? (*une seule réponse possible*)

- Diminution 1
- Stabilité 2
- Croissance 3

26. Pour votre dernière année financière (2007-2008), dans quelle catégorie se situait la **masse salariale** de votre entreprise au **Québec** relié à l'**horticulture ornementale** (activités précisées à la **question 3**) ? (une seule réponse possible)

- Moins de 50 000 \$ ₁
- 50 000 \$ à 99 999 \$ ₂
- 100 000 \$ à 199 999 \$ ₃
- 200 000 \$ à 299 999 \$ ₄
- 300 000 \$ et plus ₅
- NSA ₆
- Ne veux pas répondre ₇

27. a) Si la tendance générale d'évolution de votre chiffre d'affaires de votre entreprise au **Québec** en **horticulture ornementale** s'est située à la **baisse ou est demeurée stable**, à quels principaux facteurs attribuez-vous ce phénomène ?

b) Si la tendance générale d'évolution de votre chiffre d'affaires de votre entreprise au **Québec** en **horticulture ornementale** s'est située à la **hausse**, à quels principaux facteurs attribuez-vous ce phénomène ?

28. 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) ?

- | | | | | |
|-------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| • Oui | <input type="checkbox"/> ₁ | → Dans quel(s) domaine(s) ? | • Entretien et réparation | <input type="checkbox"/> ₁ |
| • Non | <input type="checkbox"/> ₂ | | • Agrandissement et expansion | <input type="checkbox"/> ₂ |
| | | | • Changements technologiques | <input type="checkbox"/> ₃ |
| | | | • Machinerie | <input type="checkbox"/> ₄ |
| | | | • Nouveaux services | <input type="checkbox"/> ₅ |
| | | | • R et D | <input type="checkbox"/> ₆ |
| | | | • Autres (préciser : _____) | <input type="checkbox"/> ₇ |

29. Selon vous, quelles sont les **opportunités** de croissance (*ou potentiels de développement*) dans votre domaine d'activité lié à l'horticulture ornementale au Québec ?

30. Selon vous, quelles sont les principales **contraintes externes** (*p. ex. : réglementation, assurance emploi, ralentissement économique, augmentation du coût de l'essence, etc.*) qui pourraient affecter négativement votre domaine d'activité lié à l'horticulture ornementale au Québec ?

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION !
N'OUBLIEZ PAS D'ENREGISTRER LE FICHIER ET DE LA
RETOURNER À SONDAGES@ZBA.CA

ANNEXE 2

GUIDE DE DISCUSSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

ANNEXE 2 : GUIDE DE DISCUSSION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

HORTICOMPÉTENCES

**DIAGNOSTIC SECTORIEL DE LA MAIN-
D'ŒUVRE EN HORTICULTURE ORNEMENTALE
– COMMERCIALISATION ET SERVICES**

GUIDE DE DISCUSSION

INTRODUCTION (10 MIN)

- Mot de bienvenue et présentation de l'animateur
- Objectif de la rencontre
 - Approfondir certains éléments d'intérêt ressortant de l'analyse des enquêtes
 - Compléter l'information
- Attentes envers les participants
 - Pas de bonnes ou de mauvaises réponses
 - Opinions honnêtes et franches
 - S'adresser à l'animateur
 - Éviter de tous parler en même temps, tout le monde peut s'exprimer
- Explications relatives à l'enregistrement audio et à la prise de notes
- Déroulement
 - Discussion structurée sur des thèmes précis
 - Durée de la rencontre : maximum de 2 heures

TOUR DE TABLE (15 MIN)

- Nom du participant et secteur d'activité
- Les fonctions
- Nombre d'années d'expérience (ancienneté)
- Formation (diplôme)
- À la base, qu'est-ce qui vous a fait choisir votre profession ?

LA SATISFACTION ENVERS LES FORMATIONS INITIALES ET CONTINUES (20 MIN)

- Formation universitaire, collégiale et professionnelle :
 - Avec le recul que vous avez aujourd'hui, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation initiale que vous avez reçue ?
 - Votre formation vous a-t-elle préparée convenablement à votre profession ?
 - Qu'est-ce qui manque ?

- Qu'est-ce qui pourrait être fait ?
- Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail ?
- Formation continue
 - Quelles formations continues (perfectionnement) avez-vous reçues au cours des dernières années (cours, congrès, colloques, voyages d'études, etc.) ?
 - Quelles formations continues souhaiteriez-vous recevoir au cours des prochaines années ?
 - Quels seraient le moment et la durée opportuns pour la formation continue ?
 - Sous quelle forme les cours de perfectionnement vous conviennent le mieux, par rapport à votre charge de travail et à l'organisation de votre travail ?
 - Avez-vous ressenti des besoins de vous recycler ou de développer une expertise plus spécialisée au cours de votre carrière ?
 - Quel rôle joue, selon vous, la formation continue dans les perspectives d'avancement professionnel ?
 - Quels obstacles rencontrez-vous lorsque vous désirez suivre de la formation durant l'hiver? (Ex. : refus de l'assurance-emploi)

SATISFACTION AU TRAVAIL (10 MIN)

- Êtes-vous satisfait/insatisfait de votre travail actuel ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait ? Par qui ?

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET MOTIVATION AU TRAVAIL (15 MIN)

- Est-ce que les tâches dont vous avez la responsabilité ont progressé depuis votre embauche ?
- Quelles sont les possibilités d'avancement que vous offre votre activité actuelle dans votre secteur ?
- Dans cinq ans, où vous voyez-vous concernant votre poste, votre organisation et votre champ d'activité ?
- Diriez-vous que votre motivation au travail au cours des dernières années s'est améliorée, demeurée stable ou a diminuée ?
- Spontanément, quels motifs pourraient vous inciter à quitter bientôt votre emploi actuel ?
- Que pourrait faire votre employeur pour vous convaincre de rester ?

APPROFONDIR CERTAINS ÉLÉMENTS D'INTÉRÊT RESSORTANT DE L'ANALYSE DES ENQUÊTES (10 MINUTES)

- Éléments à déterminer au besoin, suite aux résultats de l'enquête.
- Avez-vous des constats à faire sur l'évolution de votre métier dans les dernières années (tendances, changements observés, etc.) ?
- Observez-vous des obstacles ou irritants, vous empêchant de bien faire votre travail ou de le faire de façon efficace ou sécuritaire (organisation du travail) ?

CONCLUSION (10 MINUTES)

- Commentaires et suggestions

REMERCIER ET TERMINE