

SOMMAIRE
DIAGNOSTIC SUR LA MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE
Secteur commercialisation et services
31 mars 2003

Introduction

L'IQRHH a obtenu le mandat de réaliser un diagnostic de main-d'œuvre en horticulture ornementale au Québec. Les sous-secteurs plus spécifiquement visés par le présent mandat sont ceux du secteur de la commercialisation et des services énumérés ci-après :

Sous-secteurs de la commercialisation et des services	
Aménagement et entretien paysager	Entretien des espaces verts
Irrigation horticole	Arboriculture
Jardinerie	Fleuristerie

Les résultats du projet permettent, d'une part, de dégager un portrait général de l'industrie de l'horticulture ornementale au Québec, secteur commercialisation et services. D'autre part, une description de la situation de la main-d'œuvre et de ses caractéristiques permet d'identifier des pistes d'action découlant de cette analyse.

Méthodologie

Dans un premier temps, une revue de littérature a été réalisée. Ainsi, une recherche documentaire a été effectuée à partir d'études, de rapports et de diverses autres données publiées au fil des années.

De plus, une partie du mandat a été réservée à la réalisation d'une enquête auprès de travailleurs des sous-secteurs concernés. L'objectif de cette enquête visait à obtenir une idée globale de la situation de la main-d'œuvre et de ses besoins au niveau notamment de la formation et des conditions de travail.

Parallèlement, un comité de projet a été mis en place afin, notamment, de valider les étapes de réalisation du présent mandat. Les membres du comité, composés des représentants désignés par les associations, ont également eu à se prononcer sur divers éléments, situations ou données concernant leur secteur respectif. Ils ont, par ailleurs, été invités à cibler l'ensemble des problématiques et enjeux de leur sous-secteur pour ensuite définir des actions en lien avec chacune des problématiques soulevées.

Portrait du secteur

Le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec regroupe plus de 5 300 entreprises et la valeur économique totale de leurs activités dépasse les 660 millions de dollars.

Cette valeur exclut toutefois les activités reliées aux sous-secteurs de l'entretien des terrains de golf et de l'entretien des espaces verts municipaux. Par ailleurs, les entreprises de production en horticulture ornementale (pépinières et serriculture) ne faisant pas partie du présent diagnostic, elles ne sont donc pas comptabilisées dans cette valeur. Le tableau suivant indique la valeur approximative de chacun des sous-secteurs concernés :

Institut québécois des ressources humaines en horticulture

570, Boul. Roland-Therrien, Bureau 206, Longueuil (Québec) J4H 3V9, Site Web : www.iqrhh.qc.ca

Le diagnostic complet est disponible sur le site

Sous-secteur	Valeur approximative
<input type="checkbox"/> Aménagement paysager	250 Millions
<input type="checkbox"/> Arboriculture	35 Millions
Entretien des espaces verts :	
<input type="checkbox"/> Municipaux	n/d
<input type="checkbox"/> Résidentiels et commerciaux	50 Millions
<input type="checkbox"/> Terrains de golf	n/d
<input type="checkbox"/> Fleuristerie	200 Millions
<input type="checkbox"/> Irrigation	5 Millions
<input type="checkbox"/> Jardinerie	120 Millions
Total	660 Millions

Situation de l'emploi

Le nombre d'emplois varie d'un sous-secteur à l'autre. À titre d'exemple, en irrigation horticole on compte à peine plus de deux cents emplois tandis qu'en aménagement paysager, on en compte au-delà de douze milles. Le tableau ci-après présente le nombre approximatif d'entreprises dans chacun des sous-secteurs concernés de même que celui des travailleurs pour chacun d'entre eux.

Sous-secteur	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs
Aménagement paysager	1 100	12 000
Arboriculture	150	1 000
Entretien des espaces verts :		
Municipaux	1 147	2 400
Résidentiels et commerciaux	300	1 500
Terrains de golf	385	3 625
Fleuristerie	1 375	3 750
Irrigation	50	200
Jardinerie	441	4 000
Total	4 948	28 475

Constats

A) À propos de la gestion des ressources humaines

<i>Pénurie de main-d'œuvre</i>	<i>Organisation du travail</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Pénurie au niveau de la quantité c'est-à-dire du nombre de personnes exerçant ou pouvant exercer un métier ou une profession dans le secteur - Pénurie au niveau de la qualité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire une main-d'œuvre possédant une formation de base ainsi que des connaissances et de l'expérience dans le secteur 	<ul style="list-style-type: none"> - Planification inadéquate des activités - Absence de calendriers de réalisation - Mauvaises distribution des tâches - Horaires de travail

Institut québécois des ressources humaines en horticulture

570, Boul. Roland-Therrien, Bureau 206, Longueuil (Québec) J4H 3V9, Site Web : www.iqrhh.qc.ca

Le diagnostic complet est disponible sur le site

<i>Support à la gestion des ressources humaines</i>	<i>Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Délégation des responsabilités - Coordination des activités - Accueil, encadrement, intégration - Évaluation du rendement - Planification du retour au travail (sécurité d'emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des conditions de travail - Diminution ou ajustement des horaires de travail - Planification du travail - Reconnaissance des acquis et de l'expérience

B) À propos de la formation de base et de la formation continue

<i>Reconnaissance de la formation de base</i>	<i>Alternance travail/étude</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Mise à jour de la formation de base - Formation actualisée, de courte durée et disponible en région 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître les programmes existants - Encourager le développement de nouveaux programmes de ce type
<i>Programmes de Perfectionnement</i>	<i>Reconnaissance des compétences acquises</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Développer formation continue - Formation en cours d'emploi reconnue - Favoriser concertation pour regrouper les besoins formation - Regrouper l'offre de formation par région 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme de reconnaissance officiel - Politiques d'entreprise encadrant ce type d'apprentissage - Mécanismes de reconnaissance par le milieu et par les employeurs

C) À propos d'autres considérations

<i>Valorisation de la profession</i>	<i>Durée des emplois et étalement des heures</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer l'image du secteur - Reconnaissance des entreprises - Faire la promotion des emplois 	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuster la législation pour permettre l'étalement des heures - Ajuster les contraintes liées à l'assurance-emploi
<i>Planification générale</i>	<i>Avantages liés ou non à la rémunération</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Développer des outils de gestion simples 	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la faisabilité d'offrir divers avantages aux travailleurs
<i>Santé et sécurité au travail</i>	<i>Dossiers liés à l'environnement et au développement durable</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Solutions plus ergonomiques - Équipements plus sécuritaires - Développer nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la concertation pour la recherche de solutions collectives

Pistes d'action

Mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences:

- Mise en place d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail : le secteur de l'aménagement paysager semble le sous-secteur ayant la masse critique nécessaire à la mise en œuvre d'un tel processus.

Assurer la valorisation de la profession:

- Reconnaissance de la main-d'œuvre
- Participation aux événements en horticulture : colloque, conférences, activités de formation, etc.
- Nécessité que l'expertise soit reconnue et reconnaissable par le public (Impact sur l'image du secteur)
- Promotion des métiers et professions afin de valoriser la profession : impact espéré au niveau des travailleurs (perception du travail valorisée), au niveau des travailleurs potentiels (pour attirer la main-d'œuvre) et au niveau du grand public (pour reconnaissance de l'expertise)
- Promotion des facteurs de satisfaction au travail

Assurer le développement d'activités en gestion des ressources humaines:

- Répondre aux besoins d'outils adaptés ainsi qu'aux besoins d'aide spécialisée en matière de gestion des ressources humaines
- Assurer le développement d'outils et d'interventions spécifiques au niveau:
 - Planification et organisation du travail
 - Entraînement à la tâche et supervision du personnel
 - Encadrement du personnel
 - Évaluation du personnel
 - Gestion du lien d'emploi pour faciliter le maintien en emploi et le retour des employés saisonniers
 - Information sur des mesures et avantages liés à la rémunération tels les programmes d'assurances collectives
 - Documentation et information sur des mesures et modèles non liés à la rémunération

Améliorer la gestion de la santé et sécurité au travail:

- Réaliser des travaux d'information et de recherche en ergonomie du travail
- Améliorer la prévention des maladies et lésions professionnelles
- Augmenter l'information quant à l'application des réglementations

Augmenter l'information sur l'impact de l'organisation du travail:

- Développer et diffuser des outils d'aide à la planification du travail et à l'organisation des tâches (ex. calendrier de réalisation)
- Documenter et diffuser des modèles d'organisation (horaire et durée du travail)
- Réaliser certaines études d'impact de ces modèles (satisfaction et productivité)

Répondre aux besoins en matière de formation:

- Faire connaître les opportunités des programmes dispensés en alternance travail/étude
- Cibler les besoins de formation de nature collective en lien avec les enjeux actuels
- Cibler les nouveaux besoins en matière de formation
- Faciliter les mécanismes de regroupement de l'offre de formation
- Compiler et médiatiser les activités de formation déjà existantes
- Améliorer les processus de concertation et d'information auprès des personnes-ressources impliquées dans le développement d'activités de formation
- Améliorer les processus d'information auprès des associations, des entreprises et des travailleurs.

Institut québécois des ressources humaines en horticulture

570, Boul. Roland-Therrien, Bureau 206, Longueuil (Québec) J4H 3V9, Site Web : www.iqrhh.qc.ca

Le diagnostic complet est disponible sur le site