

**ÉTUDE SUR LA
STRUCTURE DES
EMPLOIS DANS
LE SECTEUR DE
L'HORTICULTURE
ORNEMENTALE
AU QUÉBEC**



***PROFIL DU SOUS-SECTEUR
IRRIGATION HORTICOLE***



EMPLOI-QUÉBEC



INSTITUT QUÉBÉCOIS
DES RESSOURCES HUMAINES
EN HORTICULTURE

Novembre 1999

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

© Gouvernement du Québec

Dépot Légal : 1999

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

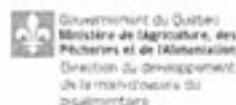
ISBN : 2-922003-21-3

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

ÉTUDE SUR LA STRUCTURE DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC



Cette étude a bénéficié du soutien financier de :



Équipe de production et de réalisation

L'étude sur la structure des emplois dans le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec a été réalisée grâce à la collaboration des personnes et organismes suivants :

Responsable :

*Institut québécois des ressources humaines en horticulture
Martine Matteau, directrice*

Recherche, coordination et rédaction :

*Institut québécois des ressources humaines en horticulture
Michelle Perrault, chargée de projet*

Collaboration spéciale :

Danielle Mineau

Membres du Comité d'encadrement de l'étude :

*Serge Dion, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)
Patrick Garneau, Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPQ)
Jean Labelle, Emploi-Québec
Luc Labonté, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)
Fernand Léonard, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
Martine Matteau, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)
André Mousseau, président, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)
Michelle Perrault, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)
Josée Roy, Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)
Rita Constantin Truba, Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)*

Organismes ayant contribué financièrement à l'étude :

*Emploi-Québec
Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)
Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)*

Organismes ayant collaboré à l'étude :

*Association des professionnels en irrigation horticole (APIQ)
Association des jardinerie du Québec (AJQ)
Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)
Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ)
Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)
Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)
Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)
Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)*

Validation de la méthodologie :

J. M. André Lachance et associés

Correction des documents, conception graphique et mise en page

Kristine Boyer

Remerciements

L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture désire remercier toutes les personnes qui, par leur apport inestimable, ont permis la réalisation de cette étude.

Nous tenons tout d'abord à souligner notre reconnaissance aux entreprises et aux représentants de l'industrie qui ont fait don de ressources et de temps. En effet, le portrait de chaque sous-secteur à l'étude n'aurait pu être réalisé sans les précieux commentaires de ces personnes.

Un témoignage de reconnaissance est aussi adressé aux travailleurs qui, à l'échelle de la province, ont accepté d'être interrogés relativement au profil de leur emploi.

Nous ne pouvons non plus passer sous silence la participation financière des organismes du milieu et de ministères provinciaux sans laquelle l'étude n'aurait pu être réalisée.

Un merci tout spécial s'adresse aux membres du comité d'encadrement qui ont contribué à cette étude en lui consacrant temps et énergie.

Je remercie enfin l'équipe de l'Institut qui s'est assurée que toutes les étapes requises à la réalisation du projet soient suivies et respectées.

Ce projet n'aurait pu atteindre une telle envergure sans toutes ces collaborations.

Le président,


André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>		<i>Perspectives professionnelles</i>	p.9
<i>Remerciements</i>		<i>Évolution de l'emploi</i>	p.9
INTRODUCTION	p.1	<i>Progression dans l'emploi</i>	p.10
MÉTHODOLOGIE		Embauche des travailleurs	p.10
<i>Objectifs</i>	p.3	<i>Exigences d'embauche</i>	p.10
<i>Type d'étude</i>	p.3	<i>Problèmes reliés à l'embauche</i>	
<i>Référence</i>		<i>des travailleurs</i>	p.10
<i>Recherche documentaire</i>	p.4	<i>Méthodes de recrutement</i>	p.10
<i>Questionnaires</i>	p.4	Formation des travailleurs	p.10
<i>Échantillon</i>	p.4	<i>Formation offerte aux</i>	
<i>Cueillette de données</i>	p.5	<i>travailleurs et besoins de formation</i>	p.10
<i>Validation</i>	p.5	<i>Satisfaction des employeurs au regard</i>	
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		<i>de la formation de base en institution</i>	p.11
<i>Type et valeur de l'activité économique</i>	p.7	<i>Recommandations des employeurs</i>	p.11
<i>Type d'activités</i>	p.7	PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS	
<i>Valeur des activités</i>	p.7	<i>Profil du propriétaire-exploitant</i>	p.13
<i>Forces et faiblesses</i>	p.7	<i>Profil du technicien en installation</i>	p.16
<i>Forces</i>	p.7	<i>Profil du technicien en entretien et service</i>	p.19
<i>Faiblesses</i>	p.7	<i>Profil du manœuvre</i>	p.22
<i>Menaces et défis</i>	p.7	BIBLIOGRAPHIE	p.25
<i>Menaces</i>	p.7		
<i>Défis</i>	p.7		
<i>Caractéristiques des entreprises et</i>			
<i>des travailleurs</i>	p.7		
<i>Nombre d'entreprises</i>	p.7		
<i>Taille des entreprises</i>	p.7		
<i>Localisation de l'industrie</i>	p.7		
<i>Nombre de travailleurs</i>	p.7		
<i>Présence des femmes</i>	p.8		
<i>Occupations, métiers et professions</i>	p.8		
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA			
MAIN-D'ŒUVRE			
<i>Profil de l'emploi</i>	p.8		
<i>Structure d'emploi</i>	p.8		
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>	p.8		
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>	p.9		
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>	p.9		

Introduction

L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH) est un instrument commun créé par les fédérations et les associations horticoles afin de résoudre les problèmes structurels du marché de l'emploi en horticulture.

Afin d'établir une stratégie d'intervention efficace, il s'avère essentiel d'avoir en main de l'information structurée concernant la main-d'œuvre et les emplois dans le secteur horticole au Québec. Or, en 1996, une étude a été réalisée, par l'IQRHH, sur la main-d'œuvre et les emplois en production horticole. Cette étude visait les onze (11) sous-secteurs de la production horticole et incluait une analyse de la main-d'œuvre et des emplois dans les pépinières, gazonnières ainsi qu'en floriculture (serres).

En ce qui concerne les entreprises de commercialisation et de services en horticulture ornementale, les études effectuées jusqu'à présent ne fournissaient pas de données précises sur les types d'emplois généralement offerts et sur les perspectives d'embauche dans les entreprises au Québec.

Pour combler cette lacune, l'IQRHH a élaboré un projet d'étude visant à dresser le profil détaillé de l'emploi et de la main-d'œuvre dans les sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. L'étude vise à présenter l'information concernant la structure des emplois dans les entreprises et à préciser les principaux besoins de formation des travailleurs. Ainsi, les données recueillies pourront notamment aider à l'élaboration d'un plan d'intervention pour le développement des ressources humaines dans les entreprises de commercialisation et de services en horticulture ornementale.

L'étude se divise en trois parties distinctes. Dans un premier temps, un profil de l'industrie a été dressé afin de mettre en relief les forces et les faiblesses, de même que les menaces et défis de chacun des sous-secteurs à l'étude, et de relever les principales tendances à l'intérieur de chacun d'eux.

La deuxième partie de ce rapport est constituée de la synthèse des entrevues réalisées auprès des représentants de l'industrie et des travailleurs. Cette section regroupe les données recueillies et analysées sur l'emploi et la main-d'œuvre.

Enfin, la troisième et dernière partie vise à dresser le portrait de chacun des métiers, des occupations et des professions que l'on retrouve à l'intérieur des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. L'information est colligée sous forme de fiches et regroupe l'ensemble des données concernant chaque catégorie d'emploi identifié pour chacun des sous-secteurs étudiés.

1. Objectifs de l'étude

La présente étude identifie la structure des emplois dans les sous-secteurs reliés à la commercialisation et aux services en horticulture ornementale au Québec. Elle présente également le profil des occupations, métiers et professions que l'on retrouve dans chaque sous-secteur, à l'exception du secteur de la distribution de fournitures et matériaux, et de ceux concernant les serres, pépinières et gazonnières, soit :

- ☛ Aménagement et entretien paysager
- ☛ Arboriculture
- ☛ Entretien d'espaces verts
- ☛ Irrigation horticole
- ☛ Fleuristerie
- ☛ Jardinerie
- ☛ Services en horticulture ornementale

Conséquemment, bien que notre volonté initiale ait été de traiter et d'analyser aussi les entreprises de distribution de fournitures et de matériaux de la même façon que les autres sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale, la réalité des données en a décidé tout autrement. Après avoir rencontré un certain nombre d'employeurs et d'employés, nous avons constaté que la seule similitude concernait une partie de la structure de l'emploi. Ainsi, ce sous-secteur regroupe des entrepreneurs, des acheteurs et des représentants-vendeurs. Toutefois, selon l'entreprise concernée, le produit vendu ou acheté diffère relativement d'une à l'autre. Par ailleurs, une partie des entreprises présente la fonction production tandis que d'autres se consacrent à l'importation de produits qu'elles revendent directement. De nombreuses autres différences pourraient également être soulevées. Pour ces raisons, nous avons décidé de ne pas décrire ce sous-secteur qui présente trop d'exceptions et peu d'uniformité.

Par ailleurs, les sous-secteurs regroupant les pépinières, les gazonnières et les serres ne seront mentionnés que dans le document synthèse compte tenu qu'ils ont déjà fait l'objet d'une analyse au moment où l'IQRHH réalisait l'étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec. Donc, nous nous en sommes tenus aux sept sous-secteurs mentionnés précédemment.

En plus d'identifier la structure des emplois et le profil des occupations, métiers et professions des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale, la présente étude tente aussi de faire ressortir les besoins spécifiques de l'industrie et des travailleurs en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre.

Plus spécifiquement, l'étude vise, pour chacun des sous-secteurs énumérés ci-haut, les objectifs suivants :

- ☛ Identifier les besoins généraux et spécifiques de l'industrie en matière de développement de la main-d'œuvre;
- ☛ Identifier les axes de développement et les tendances de l'industrie;
- ☛ Identifier la structure d'emploi de l'industrie;
- ☛ Identifier les catégories d'emploi que l'on retrouve dans l'industrie;
- ☛ Identifier les occupations, métiers et professions exercés pour chaque catégorie d'emploi répertorié ainsi que les métiers et professions clés;
- ☛ Décrire les fonctions et tâches principales pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Présenter le profil de la main-d'œuvre pour les métiers et les professions répertoriés;
- ☛ Décrire les perspectives professionnelles pour les travailleurs dans les métiers et les professions répertoriés;
- ☛ Identifier les exigences et les problèmes reliés à l'embauche des travailleurs pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Identifier les besoins de formation des travailleurs pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Identifier le degré de satisfaction des travailleurs et des employeurs en regard de la formation pertinente à l'emploi dispensée par les institutions de formation et par les employeurs en milieu de travail;
- ☛ Identifier l'état de l'évolution des métiers et professions répertoriés.

2. Type d'étude

La présente étude est le résultat d'une collecte de données recueillies auprès de l'industrie, des entreprises et des travailleurs des sept sous-secteurs suivants de la commercialisation et des services en horticulture ornementale

au Québec, c'est-à-dire :

- ☛ Aménagement et entretien paysager
- ☛ Arboriculture
- ☛ Entretien d'espaces verts municipaux
- ☛ Irrigation horticole
- ☛ Fleuristerie
- ☛ Jardinier
- ☛ Services d'entretien en horticulture ornementale

Elle complète l'étude, réalisée en 1996, sur la main-d'œuvre et les emplois du secteur de la production horticole qui incluait alors, tel que mentionné précédemment, les sous-secteurs des pépinières, des gazonnières et des serres.

Le champ d'analyse de la présente étude s'étend :

- a) aux entreprises des sous-secteurs concernés;
- b) aux travailleurs des sous-secteurs visés;
- c) ainsi qu'aux métiers, occupations et professions pour les différentes catégories de travailleurs suivants : entrepreneur/gestionnaire, personnel d'encadrement et personnel d'exécution.

3. Référence

A) RECHERCHE DOCUMENTAIRE :

Dans un premier temps, une vaste revue de la littérature a été réalisée. Ainsi, une recherche documentaire a été effectuée à partir d'études, de rapports et de diverses données publiés au fil des années. Fait à noter toutefois, il n'existait pas d'information à jour sur l'ensemble du secteur de la commercialisation et des services non plus que de données statistiques récentes.

Les données, dont nous nous sommes en partie inspirées afin de déterminer le profil socioéconomique de chacun des sous-secteurs, ont été prélevées de deux principaux documents. Le premier a été élaboré par la direction des statistiques sur les industries du Bureau de la statistique du Québec. Ce document date toutefois de 1991. Le second document provient de la direction de l'analyse et de l'information économique du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec et date de 1993. Vous retrouverez la liste des documents consultés, dont ceux précédemment énumérés, dans la bibliographie.

B) QUESTIONNAIRES :

Pour obtenir l'information sur les entreprises et la main-d'œuvre des secteurs de la commercialisation et des

services en horticulture ornementale au Québec, deux questionnaires d'enquête ont été élaborés. Ces questionnaires ont été fortement inspirés de ceux réalisés dans le cadre de la précédente étude sur la structure des emplois en production horticole, réalisée en 1996.

Ainsi, le premier questionnaire comportait une trentaine de questions et s'adressait aux propriétaires d'entreprises des secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. Quant au second, il s'adressait aux travailleurs de chacun des sous-secteurs visés et comportait une vingtaine de questions.

C) ÉCHANTILLON :

Afin d'obtenir un échantillon d'entreprises qui soit représentatif dans les différents sous-secteurs, nous avons tenu compte de certains critères communs à tous les sous-secteurs. Nous étions cependant conscients que certains sous-secteurs avaient des caractéristiques qui leur étaient propres et nous en avons également tenu compte lors de l'étude.

Ainsi, au départ, il a été convenu que dix (10) entreprises par sous-secteurs seraient sélectionnées. Afin de s'assurer d'une certaine uniformité dans cette sélection, nous avons proposé à chaque sous-secteur de nous soumettre les noms de vingt (20) entreprises répondant à l'ensemble de critères généraux déterminés au préalable. Par la suite, nous nous sommes assurés de faire la sélection des entreprises de façon aléatoire, tout en tenant compte des divers critères retenus.

Ces critères communs à tous les sous-secteurs englobent les éléments suivants :

- ☛ Taille de l'entreprise
- ☛ Localisation géographique
- ☛ Activité significative dans le sous-secteur qu'elle représente
- ☛ Nombre d'employés
- ☛ Nombre d'années d'opération
- ☛ Sexe des répondants

Plus spécifiquement, en ce qui concerne la **taille des entreprises** : parmi les vingt entreprises composant l'échantillon dans chaque sous-secteur, il devait y avoir une représentation équilibrée des entreprises dont le chiffre d'affaires se situait dans les catégories suivantes :

- a) moins ou égal à 50 000 \$
- b) entre 50 001 \$ et 100 000 \$
- c) entre 100 001 \$ et 150 000 \$
- d) entre 150 001 \$ et 250 000 \$

- e) entre 250 001 \$ et 400 000 \$
- f) entre 400 001 \$ et 650 000 \$
- g) plus de 650 000 \$

Au niveau de la **localisation géographique**, nous tenions à une représentation équilibrée des entreprises qui exercent leurs activités en milieu urbain, semi-urbain ou rural.

De plus, un certain nombre d'entreprises du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec complètent leurs activités en développant un secteur connexe à leur activité principale ou un tout autre secteur d'activités. Ainsi, lors du choix des entreprises dans la composition de l'échantillon, nous avons tenu compte de celles dont les **activités économiques sont significatives dans le sous-secteur qu'elles représentent**.

Par ailleurs, en ce qui concerne le **nombre d'employés**, les entreprises proposées par les associations représentaient celles dont le nombre de travailleurs se situait dans les catégories suivantes :

- a) 4 travailleurs ou moins
- b) entre 5 et 9 travailleurs
- c) entre 10 et 14 travailleurs
- d) entre 15 et 29 travailleurs
- e) entre 30 et 50 travailleurs
- f) plus de 50 travailleurs

Quant au **nombre d'années d'opération**, nous avons identifié des entreprises dont le nombre d'années d'existence variait parmi la sélection suivante :

- a) moins de 3 ans
- b) plus de 3 ans et moins de 5 ans
- c) plus de 5 ans et moins de 10 ans
- d) entre 10 et 20 ans
- e) plus de 20 ans
- f) plus d'une génération

Enfin, compte tenu qu'au Québec environ 12% des gestionnaires de petites et moyennes entreprises sont des femmes, nous avons choisi de tenir compte également de cette variable lors du choix des entreprises faisant partie de l'échantillon. Ainsi, nous avons tenu compte d'un seuil minimal d'**entreprises gérées par des femmes**.

4. Cueillette de données

En plus de permettre la cueillette de certaines informations par le biais de la revue de littérature, l'étude est

surtout le résultat d'une consultation menée auprès des représentants d'entreprises et de travailleurs du milieu de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Ainsi, les résultats reflètent l'information colligée lors des entrevues réalisées.

Pour chacun des sous-secteurs concernés par l'étude, nous avons consulté dix entrepreneurs/gestionnaires d'entreprises dont quatre ont été rencontrés en entrevue. Les six autres entrepreneurs/gestionnaires ont été contactés par téléphone et un questionnaire a alors été complété soit par courrier ou au moment de l'entrevue téléphonique. Les questionnaires complétés par courrier étaient révisés au moment de leur réception et certains éléments confirmés lors d'un appel téléphonique subséquent.

Au total, plus d'une centaine d'entrepreneurs/gestionnaires ont été contactés. Parmi ces derniers, plus de soixante-dix ont accepté de répondre au questionnaire. Toutefois, plusieurs d'entre eux ont demandé à ce que leur nom ne soit pas mentionné dans le cadre des résultats de l'étude.

Par ailleurs, pour chacun des métiers, occupations et professions identifiés par sous-secteur, des travailleurs ont également été consultés. Ainsi, l'échantillon comportait un minimum de cinq travailleurs par catégorie d'emploi, dont deux rencontrés. Parmi ceux contactés par téléphone, certains ont accepté de compléter le questionnaire par la poste tandis que d'autres ont répondu aux questions lors de l'entretien téléphonique.

Ces diverses entrevues ont permis d'obtenir des données à jour sur la situation des entreprises et de la main-d'œuvre à l'étude. Il faut toutefois souligner que les paramètres de l'étude et l'échantillon retenu ne s'appuient pas sur un modèle habituel de sondage. En effet, nous avons choisi de déterminer notre propre échantillon et avons défini notre méthodologie en vue de recueillir les tendances générales de l'industrie de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Ainsi, l'information que l'on retrouve dans les divers documents s'applique au cadre de l'échantillon et reflète les tendances de l'industrie telles que perçues par les personnes interrogées.

5. Validation

À partir des données recueillies auprès des représentants du milieu, des employeurs et des employés ainsi que de celles obtenues par la recherche documentaire,

un profil préliminaire des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale a été tracé. Ce profil préliminaire a alors été transmis aux différentes associations sectorielles pour lecture et commentaires.

Par la suite, des fiches sur les catégories d'emplois ont été élaborées par sous-secteur. Le contenu de ces fiches a aussi été transmis aux associations sectorielles de même qu'aux membres du comité d'encadrement de l'étude. Enfin, les documents finaux ont été soumis à deux entrepreneurs par sous-secteurs, de même qu'aux membres du comité d'encadrement et aux présidents des différentes associations concernées par l'étude.

Les résultats de la recherche, de l'analyse, des entrevues de même que des consultations se retrouvent à l'intérieur de sept (7) documents traitant de la main-d'œuvre et des emplois de chaque sous-secteur de la commercialisation et des services visés par l'étude. Par ailleurs, un document synthèse résume les tendances de chaque sous-secteur et propose des tableaux sur l'information colligée.

PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE



1. Type et valeur des activités économiques

1.1 TYPE D'ACTIVITÉS

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

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

D'après l'information recueillie dans le cadre de la présente étude, la valeur totale des activités en irrigation horticole se situe entre 4 et 5 millions de dollars. 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.



2. Forces et faiblesses du sous-secteur

2.1 FORCES

- ☛ Le mouvement dit de «cocooning» ;
- ☛ L'intégration des nouvelles technologies ;
- ☛ Le marché en croissance au cours des dix dernières années ;
- ☛ La place que prend de plus en plus l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial ;
- ☛ L'aménagement paysager de plus en plus complexe ;
- ☛ La «démocratisation» de l'irrigation.

2.2 FAIBLESSES

- ☛ Le manque de concertation avec les entreprises en aménagement paysager ;
- ☛ Le caractère saisonnier de l'activité ;
- ☛ Le roulement de la main-d'œuvre ;
- ☛ Le manque de formation de la main-d'œuvre ;
- ☛ Le marché facilement pénétrable.



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- ☛ La fluctuation du dollar ;
- ☛ La réalisation des plans et devis (pour les systèmes

d'irrigation) par les bureaux d'ingénieurs et d'architectes paysagistes ;

- ☛ La grosseur des entreprises (de type artisanal).

3.2 DÉFIS

- ☛ Le maintien de la main-d'œuvre d'année en année ;
- ☛ La complexité des nouveaux aménagements ;
- ☛ Le développement «durable» du secteur (bonne réputation, bon service, conception et réalisation de qualité) ;
- ☛ La formation de la main-d'œuvre par l'adaptation des programmes de formation ;
- ☛ La reconnaissance de l'expertise professionnelle.



4. Caractéristiques des entreprises et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Québec compte une cinquantaine d'entreprises en irrigation horticole. Ces entreprises sont qualifiées de type artisanal puisque que cette industrie est relativement jeune (moins de 50 ans) et peu développée. En fait, la moyenne d'âge des entreprises se situe entre 5 et 10 ans.

4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

La majorité des entreprises ont un chiffre d'affaires inférieur à 250 000 \$. En général, le volet «installation» des entreprises compte entre 3 et 4 employés. À cela peut s'ajouter 1 à 3 techniciens pour le volet «service et entretien». Dans les plus petites entreprises, les travailleurs cumulent souvent les tâches reliées à l'installation et celles du service et de l'entretien.

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

60% du chiffre d'affaires est concentré dans la région de Montréal et ses alentours (incluant les Laurentides et la Montérégie). On retrouve un petit nombre d'entrepreneurs dans la région de Québec. Les autres entreprises sont dispersées sur l'ensemble du territoire québécois.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Selon l'information recueillie auprès des entrepreneurs de ce sous-secteur, les entreprises en irrigation horticole généreraient plus de 200 emplois presque exclusivement saisonniers.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

Selon les gens du secteur, on retrouve très peu de femmes manœuvres ou techniciennes dans les entreprises d'irrigation horticole. On compte quelques femmes comme gestionnaires ou adjointes dans les entreprises de ce sous-secteur. Toutefois, leur représentation est négligeable.

5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve dans le sous-secteur de l'irrigation horticole sont :

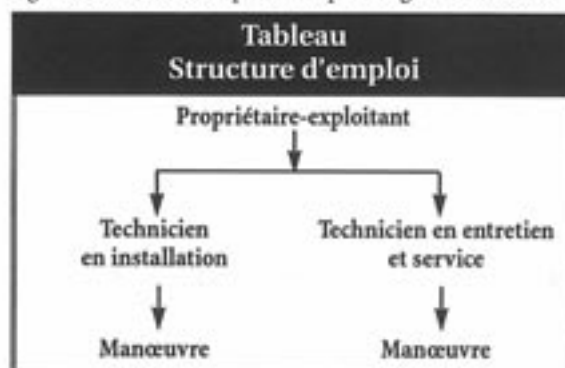
- Propriétaire-exploitant en irrigation horticole
- Technicien en installation
- Technicien en service et entretien
- Manœuvre

PROFIL DES EMPLOIS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Profil de l'emploi

1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

La structure d'emploi type du sous-secteur de l'irrigation horticole est représentée par la figure ci-dessous.



1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entrepreneurs en irrigation horticole planifient, organisent, dirigent et contrôlent l'ensemble des opérations de l'entreprise à compter du mois d'avril jusqu'à la mi-décembre. Durant les périodes dites intensives, ils travaillent jusqu'à 6 jours par semaine et jusqu'à 10 heures par jour. L'horaire de travail est toutefois influencé par la température. Par ailleurs, ils consacrent le reste de l'année à identifier et à rechercher de nouveaux clients ou à développer de nouveaux marchés.

Les techniciens en installation réalisent l'ensemble

des activités reliées à l'installation des nouveaux systèmes d'irrigation. Dans plusieurs petites entreprises, le propriétaire cumule les tâches reliées à ces activités. Les techniciens occupent un emploi saisonnier dont la durée varie généralement entre 20 et 39 semaines. Durant les périodes intensives, ils travaillent au-delà de 40 heures par semaine réparties sur 5 à 6 jours. Une disponibilité le soir et les fins de semaine est requise. Le salaire horaire moyen de ce groupe de travailleurs varie entre 8,50 \$ et 12,50 \$ selon les qualifications et l'expérience.

Les techniciens en entretien et service réalisent l'ensemble des activités reliées à l'entretien des systèmes et assurent le service après vente auprès des clients. Le propriétaire peut aussi cumuler les tâches reliées à ces activités. Le salaire horaire de ce groupe de travailleurs varie entre 8,50 \$ et 14,50 \$ en fonction de l'expérience et des qualifications de chacun. Les techniciens en entretien et service ont un emploi saisonnier dont la durée varie généralement entre 20 et 39 semaines. Durant les périodes intensives, ils doivent faire preuve de disponibilité le soir et les fins de semaine et travaillent jusqu'à 6 jours par semaine et au-delà de 40 heures.

Les manœuvres en irrigation horticole ont un salaire horaire variant entre le salaire minimum et 10 \$. Ils exécutent différentes tâches qui leur sont assignées relativement à l'installation, à l'entretien ou à la réparation des systèmes d'irrigation. Les manœuvres occupent un emploi saisonnier qui peut varier entre 6 et 39 semaines. Durant les périodes intensives, ils doivent faire preuve de disponibilité

**Tableau
Profil de l'emploi du sous-secteur de l'irrigation horticole**

	Travail permanent	Travail saisonnier	Salaire horaire moyen
Propriétaire-exploitant	---	100%	n/d
Technicien en installation	---	100%	De 8,50 à 12,50\$
Technicien en entretien et service	---	100%	De 8,50 à 14,50\$
Manœuvre	---	100%	Du salaire minimum à 10,00\$

le soir et les fins de semaine et travaillent au-delà de 40 heures, réparties jusqu'à 6 jours par semaine.



2. Métiers, professions et occupations clés

Les entreprises en irrigation horticole ont indiqué que les occupations clés sont celles qui impliquent un contact direct avec les clients. Ainsi, plus de 80% des employeurs ont mentionné qu'eux-mêmes et leurs techniciens exercent une influence déterminante puisqu'ils sont en contact direct avec les clients et qu'ils possèdent les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions. De plus, ils peuvent assurer la formation et la supervision des manœuvres, ce qui assure un rendement efficace.

Dans plus de 40% des cas, les entreprises ont aussi indiqué que tous les postes en entreprise sont importants puisque chacun contribue à sa façon à la réalisation du mandat général de l'entreprise.



3. Profil de la main-d'œuvre

Tous les entrepreneurs en irrigation horticole sont des hommes. L'âge moyen des propriétaires varie entre 35 et 45 ans et la majorité d'entre eux ont complété un diplôme d'études secondaires ou collégiales. La majorité des entrepreneurs n'ont pas suivi de formation professionnelle reliée à l'irrigation horticole. En fait, leur provenance est très diversifiée et n'a souvent aucun rapport avec les activités reliées à l'irrigation horticole. Le nombre d'années d'expérience des propriétaires-exploitants varie entre 5 et 10 ans.

Les postes de techniciens en installation sont occupés en totalité par des hommes dont l'âge varie entre 25 et 52 ans. Certains n'ont pas complété leurs études secondaires tandis que d'autres ont complété un programme d'études collégiales. Parmi les techniciens en installation, on rencontre un certain nombre d'étudiants universitaires qui

occupent ce métier à titre d'emploi d'été. Rares sont les techniciens qui ont obtenu un diplôme professionnel en horticulture ou dans un domaine connexe. L'expérience de ces travailleurs varie énormément. En effet, certains n'ont aucune expérience tandis que d'autres possèdent au-delà de 7 années d'expérience.

La totalité des techniciens en entretien et service sont des hommes dont l'âge varie entre 30 et 52 ans. Certains n'ont pas complété leurs études secondaires tandis que d'autres ont complété un programme d'études professionnelles. Parmi les techniciens en entretien et service, on rencontre un certain nombre d'étudiants universitaires qui occupent ce métier à titre d'emploi d'été. Rares sont les techniciens en entretien et service qui ont obtenu un diplôme professionnel en horticulture ou dans un domaine connexe. Certains ont suivi de la formation en plomberie ou en électricité et quelques-uns ont suivi quelques cours sur les végétaux. Leur expérience de travail varie énormément. En effet, certains n'ont aucune expérience, tandis que d'autres occupent la même fonction depuis plus de 7 années.

Les manœuvres en irrigation horticole sont des hommes dont l'âge varie entre 16 et 45 ans. Certains n'ont aucune expérience de travail dans le domaine tandis que d'autres détiennent cinq années. Parmi les manœuvres, rares sont ceux qui n'ont pas poursuivi leurs études secondaires. La majorité d'entre eux ont complété un programme d'études professionnelles mais qui n'est pas nécessairement relié au secteur de l'horticulture. Certains poursuivent leurs études universitaires et occupent ce métier à titre d'emploi d'été.



4. Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Selon la présente étude, le secteur poursuit sa croissance et il y a place à la création de nouvelles entreprises et à l'expansion des entreprises existantes. En ce qui con-

Tableau
Profil de la main-d'œuvre du sous-secteur de l'irrigation horticole

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Prop.-exploitant	De 35 à 45	100%	---	Collégiale	Variable	5 à 10 ans
Technicien en installation	De 25 à 52	100%	---	Secondaire ou collégiale	Horticulture	Aucune à 7 ans
Technicien en entretien et service	De 30 à 52	100%	---	Secondaire	Plomberie, électricité horticulture	Aucune à 7 ans
Manœuvre	De 16 à 45	100%	---	Secondaire	Plomberie, électricité	Aucune à 5 ans

cerne les postes de techniciens en installation ou ceux en entretien et service, les ouvertures sont très prometteuses pour les prochaines années. Les travailleurs doivent toutefois être conscients qu'il s'agit d'un travail saisonnier et être disponibles à travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes. Enfin, les perspectives d'emplois pour les manœuvres en irrigation horticole sont aussi très bonnes mais les travailleurs doivent être conscients que les contraintes sont les mêmes que pour les postes de techniciens, en plus de devoir être en mesure de fournir un effort physique constant.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

En ce qui concerne la progression dans l'emploi, s'il possède les aptitudes, les connaissances et s'il a l'intérêt, le manœuvre peut obtenir un poste de technicien soit en installation ou soit en entretien et service. Toutefois, la progression se traduit généralement par des augmentations salariales.

Quant aux techniciens, après avoir acquis les connaissances pertinentes, ils peuvent cumuler l'ensemble des tâches reliées à l'installation, à l'entretien et à la réparation des systèmes d'irrigation horticole. La progression se traduit généralement par une augmentation de l'autonomie du travailleur et de nouveaux défis. L'expérience permet aussi d'obtenir des augmentations salariales. Par ailleurs, dans certains cas, l'employeur offrira des incitatifs monétaires (pourcentage des ventes, par exemple) afin de s'assurer que les travailleurs expérimentés reviendront d'une année à l'autre.



5. Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Aucune formation particulière n'est exigée à l'embauche d'un technicien en installation ou d'un technicien en entretien et service. Une expérience dans une entreprise en aménagement paysager ou d'irrigation horticole est souhaitée ainsi qu'une connaissance en horticulture. De l'expérience ou une formation en plomberie ou électricité est un atout certain. Un permis de conduire de classe 5 est généralement exigé. Les autres principaux critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : être structuré et organisé, avoir le sens des niveaux et être disponible le soir et les fins de semaine.

Aucun critère concernant la formation pertinente à l'emploi ou l'expérience n'est exigé à l'embauche d'un manœuvre en irrigation horticole. De l'expérience dans une

entreprise en aménagement paysager ou en irrigation horticole est cependant souhaitée, de même qu'une connaissance en horticulture, en plomberie et en électricité. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier le travail à l'extérieur, être capable de fournir un effort physique constant, être disponible et avoir une bonne capacité d'adaptation.

5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

Que ce soit en installation ou en entretien et service, dans l'ensemble, le principal problème relié à l'embauche des techniciens est le caractère saisonnier des emplois. De plus, il y a peu de travailleurs expérimentés dans ce secteur. Par ailleurs, il est également difficile de garder les travailleurs d'une année à l'autre.

En raison de la saisonnalité des emplois, le même problème se rencontre aussi dans le recrutement des manœuvres en irrigation horticole.

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Selon l'enquête, les travailleurs se recrutent par le biais des annonces dans les journaux, les bureaux de placement ainsi que les institutions d'enseignement.



6. Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les entrepreneurs en irrigation horticole approfondissent leurs compétences en participant à des colloques, des expositions, des journées techniques et en échangeant avec d'autres entrepreneurs. Ils ont déterminé des besoins de formation au niveau du développement (recrutement) et de la gestion des ressources humaines. Ils ont également manifesté des besoins prioritaires relativement aux nouvelles techniques et aux nouveaux produits de plus en plus spécialisés. En général, les entrepreneurs qui ont suivi une formation reliée à l'irrigation horticole croient que cette formation pourrait davantage répondre aux besoins de l'industrie.

La plupart des techniciens en installation et ceux en entretien et service n'ont exprimé aucun besoin de formation et croient que la meilleure façon d'apprendre s'acquiert par l'exécution des tâches. Quant aux entrepreneurs, ils souhaiteraient que leurs travailleurs aient une meilleure connaissance du secteur horticole. Bien qu'ils soient conscients qu'il n'existe aucun programme de formation

menant à l'exercice de ce métier, les entrepreneurs considèrent que les personnes formées actuellement en horticulture ou dans un domaine connexe ont de la difficulté à s'adapter aux exigences de ce métier et qu'elles ne sont pas adéquatement informées des conditions de travail qui y prévalent.

Les manœuvres en irrigation horticole n'ont manifesté aucun besoin de formation. Ceux qui ont suivi des cours en horticulture ou dans un secteur connexe croient que leur durée était trop longue et auraient aimé être davantage informés sur les conditions de travail qui y sont reliées. Quant aux employeurs, ils souhaiteraient que leurs travailleurs aient davantage de connaissances dans le secteur horticole, notamment au niveau des végétaux.

6.2 SATISFACTION DES EMPLOYEURS AU REGARD DE LA FORMATION DE BASE OFFERTE EN INSTITUTION

Les employeurs savent qu'il n'existe aucun programme de formation menant à l'exercice des occupations, métiers et professions en irrigation horticole. Ils considèrent que les travailleurs formés dans des domaines reliés au secteur horticole ont de la difficulté à s'adapter aux exigences du secteur et qu'ils ne sont pas non plus adéquatement informés des conditions de travail inhérentes à ce domaine.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Afin de répondre aux besoins de la réalité du marché, les institutions devraient davantage informer leur clientèle sur les conditions de travail qui prévalent dans le secteur. Elles devraient également offrir plus de possibilités de stage en milieu de travail, tout en tenant compte des disponibilités des employeurs.

Par ailleurs, plutôt qu'une formation spécifique pour le secteur de l'irrigation horticole dispensée en institution, les employeurs rencontrés privilégient un système de reconnaissance des acquis pour les travailleurs déjà en place.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Irrigation horticole.*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude réalisent des activités de conception, d'installation, d'entretien ainsi que le service en irrigation horticole. Quelques-unes d'entre elles offrent également l'installation de systèmes d'éclairage extérieur.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire*

Titre générique : *Entrepreneur*

Titre(s) en entreprise : Directeur général, gestionnaire, entrepreneur, propriétaire-exploitant.

CNP : 8255 Entrepreneur et gestionnaire de l'aménagement paysager et de l'horticulture.

CCDP : 7131-118 Gestionnaire, aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le propriétaire-exploitant en irrigation horticole dirige une entreprise qui fournit des services en irrigation horticole aux secteurs résidentiel, commercial ou institutionnel.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le propriétaire-exploitant en irrigation horticole remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ✎ Planifie, organise et dirige l'ensemble des activités de l'entreprise en ce qui a trait à la réalisation de contrats de conception, d'installation, d'entretien ou de réparation de systèmes d'irrigation ;
- ✎ Négocie avec les clients des contrats de vente et assure les services à fournir relativement à la conception, l'installation, l'entretien ou la réparation des systèmes d'irrigation ;
- ✎ Réalise la conception de systèmes d'irrigation horticole pour ses clients (niveaux résidentiel, commercial ou institutionnel) ;
- ✎ Planifie le travail ;
- ✎ Planifie et exécute les achats des équipements et du matériel nécessaires ;
- ✎ Reçoit et vérifie les marchandises et équipements livrés ;
- ✎ Embauche et assure la formation du personnel ;
- ✎ Réalise ou supervise les travaux sur les chantiers et supporte les employés dans l'exécution de leurs tâches : prépare l'outillage et les pièces, creuse manuellement ou mécaniquement les tranchées, installe les tuyaux et les fils, accomplit les connexions, installe le programmeur et procède à la mise à l'essai, fait les ajustements, remblaye les tranchées et exécute les différentes tâches reliées à la finition, opère la trancheuse ou la sous-soleuse, etc. ;
- ✎ Assume l'ouverture et la fermeture des systèmes : ajuste les aspersoirs, vérifie les ajustements, remplace les pièces brisées ou défectueuses, met à l'essai les systèmes et fait les ajustements le cas échéant, etc. ;
- ✎ Tient à jour les registres financiers et d'exploitation ;

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- ☛ Fournit les services et opère la machinerie et l'équipement;
- ☛ Assure les relations avec les clients;
- ☛ Exécute toute autre activité nécessaire à la réalisation des contrats de conception, d'installation, d'entretien ou de réparation des systèmes.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS

Nombre approximatif d'entrepreneurs : On compte une cinquantaine de propriétaires-exploitants en irrigation horticole au Québec.

Localisation des entrepreneurs : La majorité des entrepreneurs se retrouvent dans la région de Montréal et ses environs. Quelques-uns se retrouvent dans la région de Québec tandis que les autres sont disséminés un peu partout à travers la province.

5.0 PROFIL DES PROPRIÉTAIRES- EXPLOITANTS

Âge moyen : L'âge de la majorité des entrepreneurs se situe entre 35 et 45 ans.

Sexe : Tous les entrepreneurs en irrigation horticole sont de sexe masculin. Dans de rares occasions, on retrouve des femmes au poste d'adjointe.

Scolarité : La majorité des entrepreneurs ont complété un diplôme d'études secondaires ou collégiales.

Formation professionnelle pertinente : Pour le moment, il n'existe aucun cours professionnel menant à l'exercice de cette occupation. Cependant, un certain nombre de cours de formation sont offerts dans le cadre de programmes reliés soit à l'horticulture en général ou soit à l'ingénierie. La majorité des entrepreneurs n'ont pas suivi de cours dans un secteur relié à l'irrigation horticole. En effet, parmi les entrepreneurs, on retrouve des ingénieurs, des informaticiens, des anciens policiers, des personnes qui ont travaillé dans le domaine des aspersoirs à incendie, en construction ou en aménagement paysager. En fait, la provenance des entrepreneurs est très diversifiée et n'a souvent aucun rapport avec les activités reliées à l'irrigation horticole.

Nombre moyen d'années d'expérience : Le nombre d'années d'expérience des entrepreneurs se situe entre 5 et 10 ans. Par ailleurs, de plus en plus de nouveaux entrepreneurs se retrouvent dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale, celui-ci étant en croissance.

Langue de travail : Le bilinguisme est requis dans la mesure où la clientèle demande d'être servie dans l'une des deux langues officielles. Par ailleurs, toute la documentation pertinente à ce secteur est disponible en anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : La plupart des entrepreneurs exercent leurs activités de conception, d'installation, d'entretien et de réparation de systèmes d'irrigation horticole du mois d'avril à la mi-décembre. Le reste de l'année, ils en profitent notamment pour identifier et rechercher de nouveaux clients ou développer de nouveaux marchés.

Horaire de travail : Durant les périodes dites intensives, les entrepreneurs peuvent travailler jusqu'à 6 jours par semaine et jusqu'à 10 heures par jour. L'horaire de travail est toutefois influencé par la température.

Salaire : Cette information n'est pas disponible.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les entrepreneurs doivent se rendre disponible et travailler de longues heures durant les périodes intensives en raison de la saisonnalité des activités.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : n/a

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une certaine croissance au cours des dernières années. De nou-

7.0 EMPLOI (SUITE)

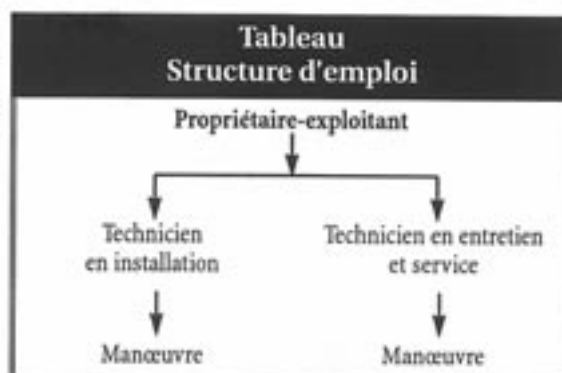
velles entreprises ont vu le jour. Les entreprises existantes ont pu augmenter leurs parts de marchés ou développer de nouveaux créneaux.

Au cours des trois prochaines années : Le secteur poursuit sa croissance. Il y a place à l'expansion des entreprises dans plusieurs régions du Québec.

Progression dans l'emploi : n/a

Mobilité d'emploi : n/a

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : n/a



8.0 FORMATION DES ENTREPRENEURS

Besoins de formation exprimés :

Les entrepreneurs rencontrés dans le cadre de l'enquête ont exprimé des besoins de formation relativement aux nouveaux produits de plus en plus spécialisés. Par ailleurs, la majorité ont aussi manifesté des besoins au niveau du développement (recrutement) de la main-d'œuvre et plus particulièrement au niveau de la gestion des ressources humaines.

Satisfaction des entrepreneurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation :

En général, les entrepreneurs qui ont complété un programme de formation dans un secteur relié à l'irrigation horticole sont satisfaits. Ils soulignent cependant que cette formation pourrait davantage répondre aux besoins de l'industrie, notamment en informant sur les différents systèmes existants et sur les nouvelles technologies. Ils croient également que les programmes de formation devraient davantage être adaptés à la disponibilité des entrepreneurs.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux entrepreneurs :

Les entrepreneurs assistent surtout à des colloques ou à des expositions.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) : n/a

10.0 TENDANCES

Évolution du métier ou de la profession : Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

Pour les trois prochaines années : Certains entrepreneurs consultés ont manifesté un intérêt pour une certification de leur expertise. Ceci aurait pour conséquence, entre autre, de créer un contingentement pour l'exercice de cette profession.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les changements sont constants et nombreux au niveau des produits. Les nouvelles technologies s'installent lentement, particulièrement parce qu'il y a une volonté de la part des entrepreneurs de tester les nouveaux produits avant de les intégrer. Par ailleurs, l'avènement de ces nouvelles technologies oblige également les entrepreneurs à s'adapter et à maîtriser l'utilisation de celles-ci.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



TECHNICIEN EN INSTALLATION

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Irrigation horticole.*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude réalisent des activités de conception, d'installation, d'entretien ainsi que le service en irrigation horticole. Quelques-unes d'entre elles offrent également l'installation de systèmes d'éclairage extérieur.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Technicien*

Titre(s) en entreprise : Ouvrier spécialisé en installation, technicien en installation.

CNP : 7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial.

CCDP : 8799-399 Autres occupations reliées aux services.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le technicien en installation assure l'installation des nouveaux systèmes d'irrigation. Il travaille quelquefois en collaboration avec des manœuvres et supervise alors le travail de ces derniers.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le technicien en installation remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Réalise l'ensemble des activités reliées à l'installation des systèmes d'irrigation aux niveaux résidentiel, commercial ou institutionnel : prépare l'outillage et les pièces, creuse manuellement ou mécaniquement les tranchées, enfouit les tuyaux, installe les aspersoirs, fait les connexions et la mise à l'essai, veille aux ajustements et exécute les différentes tâches reliées à la finition, opère la trancheuse ou la sous-soleuse, etc.;
- ☛ Coordonne et surveille, le cas échéant, le travail des manœuvres ;
- ☛ Peut assumer l'installation de la plomberie ou de l'électricité ou surveille les travaux des sous-contractants, le cas échéant ;
- ☛ Tient des registres sur la production et le contrôle de la qualité ;
- ☛ Assure le contact entre le client et le concepteur ou entrepreneur ;
- ☛ Peut également cumuler les tâches reliées à l'entretien ainsi qu'au service en irrigation horticole;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à l'installation de systèmes d'irrigation aux niveaux résidentiel, commercial ou institutionnel.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : D'après l'information recueillie dans le cadre de l'enquête, on compte environ une cinquantaine de techniciens en installation embauchés dans les entreprises d'irrigation horticole. Fait à souligner, presque la totalité des entrepreneurs de petites entreprises cumulent les tâches reliées à l'ensemble des services soit la conception, l'installation, l'entretien et la réparation des systèmes. Par ailleurs, le technicien en installation peut également cumuler les tâches du technicien en entretien et service.

Localisation des travailleurs : La majorité des travailleurs se retrouvent dans la région de Montréal et ses environs. On en retrouve également un peu partout à travers le Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des techniciens en installation se situe entre 25 et 52 ans.

Sexe : D'après l'information recueillie auprès des personnes interrogées dans le cadre de la présente enquête, tous les techniciens en installation sont des hommes.

Scolarité : Certains n'ont pas complété leurs études secondaires tandis que d'autres ont obtenu un diplôme d'études collégiales. Certains poursuivent des études universitaires et occupent ce métier à titre d'emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les techniciens qui ont obtenu un diplôme professionnel en horticulture ou dans un domaine connexe.

Nombre moyen d'années d'expérience : L'expérience varie énormément d'un travailleur à l'autre. Certains n'ont aucune expérience tandis que d'autres possèdent au-delà de 7 années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font cependant usage de l'anglais afin de pouvoir offrir un meilleur service à la clientèle anglophone.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les techniciens en installation occupent des emplois saisonniers dont la durée annuelle varie généralement entre 20 et 39 semaines.

Horaire de travail : Durant les périodes dites intensives, les techniciens travaillent plus de 40 heures par semaine réparties sur 5 à 6 jours. Une disponibilité en soirée et les fins de semaine est requise car selon les périodes de l'année, des équipes de jour et des équipes de soir sont mises sur pied.

Salaire : Le salaire varie entre 8,50\$ et 12,50\$ l'heure selon l'expérience et les qualifications de l'employé.

Problèmes liés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile et demande beaucoup de disponibilité. Les techniciens doivent s'adapter aux variations climatiques et réaliser les travaux dans des délais relativement courts. Ils ont à manipuler divers outils qui augmentent les risques d'accidents.

7.0 EMPLOI

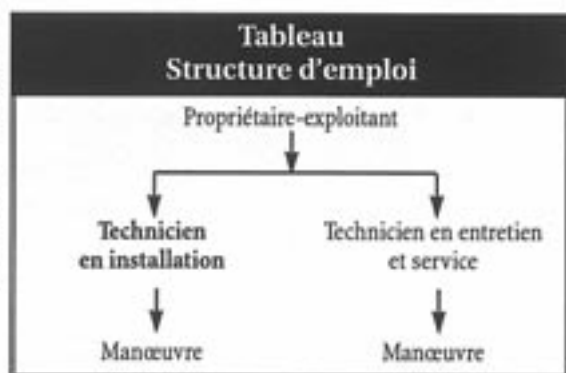
Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est exigée. Une expérience dans une entreprise en aménagement paysager ou d'irrigation horticole est souhaitée ainsi qu'une connaissance de l'horticulture. De l'expérience ou une formation en plomberie ou en électricité est un atout certain. Les autres critères liés à l'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie ou d'équipements spécialisés, posséder un permis de conduire de classe 5, être capable de fournir un effort physique, avoir le sens des niveaux, être minutieux et aimer le travail bien fait, être disponible et avoir une bonne capacité d'adaptation, être structuré et organisé.

Problèmes liés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier des postes occupés, il est difficile de garder le personnel d'année en année.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une certaine croissance au cours des dernières années. De nouvelles entreprises ont vu le jour créant ainsi quelques nouveaux emplois saisonniers.

Au cours des trois prochaines années : Les ouvertures dans ce métier sont assez bonnes pour les prochaines années dans la mesure où le travailleur est conscient qu'il s'agit d'un emploi saisonnier et qu'il est prêt à travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes.



7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : La progression se traduit par une augmentation de l'autonomie du travailleur et de nouveaux défis. L'expérience permet aussi d'obtenir des augmentations salariales. Certains employeurs offrent également des incitatifs (pourcentage sur les ventes, par exemple) pour s'assurer de la fidélité de ses employés d'une année à l'autre.

Mobilité d'emploi : Les travailleurs cherchent rapidement un autre emploi mais sur une base annuelle. Ceux pour qui la saisonnalité n'est pas un obstacle restent quelques années chez le même employeur. Dans tous les cas, la recherche d'un meilleur salaire semble une préoccupation évidente.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Dans l'ensemble, les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés mais déplorent leur très grand taux de roulement.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs souhaiteraient que leurs employés aient une meilleure connaissance du secteur horticole car la très grande majorité n'ont complété aucun programme de formation dans ce secteur.

Par les travailleurs : La plupart des travailleurs n'ont exprimé aucun besoin à ce niveau. Certains croient que la meilleure façon d'apprendre s'acquiert par l'exécution de tâches et non pas en suivant des cours.

Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement)

De base (initiale) : La plupart des employeurs savent qu'il n'existe aucun programme de formation menant à l'exercice de ce métier. Ils croient que les personnes formées en horticulture ou dans un domaine connexe ont de la difficulté à s'adapter aux exigences du métier et qu'ils ne sont pas adéquatement informés des conditions de travail. Ils favoriseraient plutôt un système de reconnaissance des acquis afin de motiver les travailleurs actuels.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Les travailleurs qui ont suivi des cours croient que leur durée est un peu longue et que certains ne sont pas nécessairement adaptés aux besoins de l'industrie. Ils aimeraient obtenir davantage d'informations sur les nouvelles technologies, les nouveaux produits et leur utilisation. Par ailleurs, ils auraient apprécié être mieux informés sur les conditions de travail de ce secteur.

Par les entreprises : En général, les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise bien que celle-ci se fasse sur le tas dans la majorité des cas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Rares sont les cours de perfectionnement offerts aux travailleurs. Dans certains cas, les employés reçoivent de la formation sur les nouveaux produits et les nouveaux équipements et ce, en collaboration avec les fournisseurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :

Les relations de travail sont généralement bonnes. Bien que les emplois soient saisonniers et que les techniciens en installation soient appelés à travailler de longues heures pendant de courtes périodes, ceux-ci semblent satisfaits des conditions de travail. Le salaire paraît toutefois un irritant majeur. Les problèmes reliés à la santé et sécurité au travail sont surtout associés à l'utilisation des outils et équipements spécialisés.

10.0 TENDANCES

Évolution du métier ou de la profession : Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

Pour les trois prochaines années : Les employeurs n'ont pas signalé d'éléments susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur le métier. Cependant, ils croient qu'il faudra attribuer de plus en plus d'importance au service à la clientèle afin notamment de fidéliser le plus possible celle-ci.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les changements sont constants et nombreux au niveau des produits. Les nouvelles technologies s'installent lentement et obligent les travailleurs à s'adapter et à maîtriser l'utilisation de celles-ci.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



TECHNICIEN EN ENTRETIEN ET SERVICE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Irrigation horticole.*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude réalisent des activités de conception, d'installation, d'entretien ainsi que le service en irrigation horticole. Quelques-unes d'entre elles offrent également l'installation de systèmes d'éclairage extérieur.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Technicien*

Titre(s) en entreprise : *Ouvrier spécialisé en entretien et service, technicien en entretien.*

CNP : 7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial.

CCDP : 8799-399 Autres occupations reliées aux services.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le technicien en entretien et service assume l'entretien des systèmes d'irrigation et assure le service après vente auprès des clients. Il travaille quelquefois en collaboration avec des manœuvres dont il supervise le travail, le cas échéant.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le technicien en entretien et service remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Réalise l'ensemble des activités reliées à l'entretien des systèmes : ouverture et fermeture des systèmes, ajustement des aspersoirs, remplacement des pièces usées ou brisées, mise à l'essai des systèmes et ajustements le cas échéant, etc.;
- ☛ Coordonne et surveille le travail des manœuvres le cas échéant ;
- ☛ Tient à jour les registres de réparation, d'entretien et de contrôle de la qualité ;
- ☛ Assure le service à la clientèle et fait le lien entre l'entrepreneur ou le concepteur et le client ;
- ☛ Fait les inspections nécessaires à la réparation des bris signalés par le client ;
- ☛ Rédige les factures et en assure la collecte ;
- ☛ Peut également cumuler les tâches reliées à l'installation des systèmes d'irrigation horticole;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à l'entretien et l'installation des systèmes d'irrigation.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : D'après l'information recueillie dans le cadre de l'étude, on compte une cinquantaine de techniciens en entretien et service embauchés dans les entreprises d'irrigation horticole. Fait à souligner, les entrepreneurs peuvent aussi cumuler l'ensemble des activités reliées à l'entretien et au service auprès de leurs clients. Par ailleurs, les techniciens en installation peuvent également exercer les tâches reliées à l'entretien et au service.

Localisation des travailleurs : La majorité des travailleurs se retrouvent dans la région de Montréal et ses environs. On en retrouve également un peu partout à travers le Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des travailleurs se situe entre 30 et 52 ans.

Sexe : D'après l'information obtenue auprès des personnes interrogées dans le cadre de la présente étude, tous les techniciens en entretien et service sont des hommes.

Scolarité : Certains n'ont aucun diplôme tandis que d'autres ont complété un diplôme d'études professionnelles. Certains poursuivent leurs études universitaires et occupent ce métier à titre d'emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les techniciens qui ont obtenu un diplôme professionnel en horticulture ou dans un domaine connexe. Certains ont suivi quelques cours, notamment sur les végétaux. Quelques travailleurs ont également été formés en plomberie ou en électricité.

Nombre moyen d'années d'expérience : L'expérience varie énormément d'un travailleur à l'autre. Certains n'ont aucune expérience tandis que d'autres occupent la même fonction depuis plus de sept années.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font aussi usage de l'anglais compte tenu qu'ils côtoient les clients de l'entreprise et que ceux-ci sont susceptibles de s'exprimer dans l'une des deux langues officielles.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les techniciens en entretien et service occupent des emplois saisonniers dont la durée varie généralement entre 20 et 39 semaines.

Horaire de travail : Habituellement, les techniciens travaillent cinq à six jours par semaine pour un total d'une quarantaine d'heures. Durant les périodes intensives, ils doivent faire preuve de disponibilité, le soir et les fins de semaine. En effet, durant ces périodes, on assiste à la mise en place d'équipes de jour et d'équipes de soir.

Salaire : Le salaire varie entre 8,50 \$ et 14,50 \$ l'heure et est fonction de l'expérience et des qualifications de l'employé.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail demande beaucoup de disponibilité. Les techniciens doivent s'adapter aux variations climatiques et réaliser les travaux dans des délais relativement courts. Ils ont à manipuler divers outils et équipements spécialisés qui augmentent les risques d'accidents.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est exigée. Une expérience dans une entreprise en aménagement paysager ou d'irrigation horticole est souhaitée ainsi qu'une connaissance en horticulture. De l'expérience en plomberie ou en électricité est un atout certain. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, détenir un permis de conduire de classe 5, être capable de fournir un effort physique, avoir le sens de l'organisation, être minutieux et aimer le travail bien fait, être disponible et avoir une bonne capacité d'adaptation, être structuré et organisé.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier des postes occupés, il est difficile de garder le même personnel d'une saison à l'autre. Par ailleurs, il y a peu de travailleurs expérimentés dans ce secteur.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une certaine croissance au cours des dernières années. De nouvelles entreprises ont vu le jour créant ainsi quelques nouveaux emplois saisonniers.

Au cours des trois prochaines années : Les perspectives d'emploi sont très bonnes pour ce type de travailleurs dans la mesure où ils sont conscients qu'il s'agit d'un emploi saisonnier et qu'ils soient disposés à travailler de nombreuses heures réparties sur de courtes périodes.

Tableau
Structure d'emploi



7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : La progression se traduit par une augmentation de l'autonomie du travailleur, de nouveaux défis et des augmentations salariales. Certains employeurs offrent aussi des incitatifs (pourcentage sur les ventes, par exemple) pour motiver leurs employés à revenir d'une année à l'autre.

Mobilité d'emploi : Il n'existe à peu près pas de mobilité d'emploi. Certains travailleurs changent d'employeurs dans le but d'obtenir un meilleur salaire. Rapidement, les travailleurs recherchent un emploi qui leur procure une rémunération sur une base annuelle.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Dans l'ensemble, les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés mais déplorent leur très grand taux de roulement et leur manque de connaissance du secteur.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs souhaiteraient que leurs employés possèdent une meilleure connaissance du domaine de l'horticulture.

Par les travailleurs : Les travailleurs n'ont exprimé aucun besoin particulier de formation.

Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement)

De base (initiale) : La plupart des employeurs savent qu'il n'existe aucun programme de formation qui mène à l'exercice de ce métier. Ils croient que les personnes formées en horticulture ou dans un secteur connexe ont de la difficulté à s'adapter aux exigences du métier et qu'elles ne sont pas adéquatement informées des conditions de travail qui prévalent dans ce secteur d'activités. Ils favoriseraient plutôt un système de reconnaissance des acquis des travailleurs déjà en poste.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Les travailleurs qui ont suivi des cours reliés au secteur horticole croient que leur durée est un peu longue et qu'ils ne sont pas tous adaptés aux besoins de l'industrie. Ils aimeraient obtenir davantage d'informations sur les nouvelles technologies, les nouveaux produits et leur utilisation. Ils auraient également apprécié être mieux informés sur les conditions de travail dans ce secteur.

Par les entreprises : En général, les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise bien que celle-ci se fasse sur le tas dans la majorité des cas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Rares sont les cours de perfectionnement offerts pour cette catégorie de travailleurs. Dans certains cas, les employés reçoivent de la formation sur les nouveaux produits et les nouveaux équipements et ce, en collaboration avec les fournisseurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :

Les relations de travail sont généralement bonnes. Bien que les emplois soient saisonniers et que les techniciens en entretien et service soient appelés à travailler de longues heures, ceux-ci semblent satisfaits des conditions de travail. Le salaire semble toutefois un irritant majeur. Quant aux problèmes reliés à la santé et sécurité au travail, ils sont surtout associés à l'utilisation d'outils et d'équipements spécialisés.

10.0 TENDANCES

Évolution du métier ou de la profession : Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

Pour les trois prochaines années : Les employeurs n'ont pas signalé d'éléments susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur le métier. Cependant, ils croient qu'il faudra attribuer de plus en plus d'importance au service à la clientèle afin notamment de fidéliser le plus possible celle-ci.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les changements sont constants et nombreux au niveau des produits. Les nouvelles technologies s'installent lentement et obligent les travailleurs à s'adapter et à maîtriser l'utilisation de celles-ci.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



MANŒUVRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Irrigation horticole.*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude réalisent des activités de conception, d'installation, d'entretien ainsi que le service en irrigation horticole. Quelques-unes d'entre elles offrent également l'installation de systèmes d'éclairage extérieur.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Manœuvre*

Titre(s) en entreprise : *Manœuvre, journalier.*

CNP : 7611 Aide de soutien et manœuvre.

CCDP : 8798-199 Autres occupations du secteur primaire.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le manœuvre exécute les différentes tâches qui lui sont assignées relativement à l'installation, l'entretien ou la réparation des systèmes d'irrigation horticole.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le manœuvre remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Réalise, sous la supervision de son supérieur immédiat, les activités reliées à l'installation des systèmes résidentiels, commerciaux ou institutionnels : creuse manuellement ou mécaniquement des tranchées, enfouit les tuyaux, installe des asperseurs, exécute des tâches reliées à la finition, opère la trancheuse ou la sous-soleuse, etc.;
- ☛ Accomplit, sous la supervision de son supérieur immédiat, les activités reliées à l'entretien des systèmes : ouverture et fermeture des systèmes, ajustement des asperseurs, remplacement des pièces usées ou brisées, mise à l'essai des systèmes et ajustements le cas échéant, etc.;
- ☛ Charge et décharge les camions;
- ☛ Transporte les différents matériaux ;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à l'entretien, l'installation ou la réparation des systèmes d'irrigation.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : D'après l'information recueillie, on compte une centaine de manœuvres embauchés dans les entreprises d'irrigation horticole au Québec. Fait à souligner, les propriétaires-exploitants peuvent également cumuler ce type de tâches de même que le technicien en installation ou celui en entretien et service.

Localisation des travailleurs : La majorité des travailleurs se retrouvent dans la région de Montréal et ses environs. On en retrouve également un peu partout à travers le Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des travailleurs se situe entre 16 et 45 ans.

Sexe : D'après l'information obtenue lors de la présente enquête, tous les manœuvres embauchés sont des hommes.

Scolarité : Certains n'ont aucun diplôme tandis que d'autres ont complété un diplôme d'études professionnelles. Certains poursuivent leurs études universitaires et occupent ce métier à titre d'emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les manœuvres qui ont obtenu un diplôme professionnel en horticulture ou dans un domaine connexe. Certains ont suivi quelques cours, notamment sur les végétaux. Quelques-uns ont également été formés en plomberie ou en électricité.

Nombre moyen d'années d'expérience : L'expérience varie énormément d'un travailleur à l'autre. Certains n'ont aucune expérience tandis que d'autres possèdent cinq années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font aussi usage de l'anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les manœuvres occupent des emplois saisonniers dont la durée varie généralement entre 6 et 39 semaines.

Horaires de travail : Selon la température et en fonction des contrats, les manœuvres travaillent cinq à six jours par semaine pour un total d'une quarantaine d'heures. Durant les périodes intensives, ils doivent faire preuve de disponibilité, le soir et les fins de semaine car les entreprises mettent généralement sur pied des équipes de jour et des équipes de soir.

Salaire : Le salaire varie entre le salaire minimum et 10 \$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile physiquement et demande beaucoup de disponibilité. Les manœuvres doivent s'adapter aux variations climatiques et réaliser les travaux dans des délais relativement courts. Ils ont à manipuler divers outils et équipements spécialisés qui augmentent le risque d'accidents.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est exigée. Une expérience dans une entreprise en aménagement paysager ou d'irrigation horticole est souhaitée ainsi qu'une certaine connaissance en horticulture. De l'expérience en plomberie et en électricité est un atout certain. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, être capable de fournir un effort physique constant, avoir le sens de l'organisation, être minutieux et aimer le travail bien fait, être disponible et avoir une bonne capacité d'adaptation.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier des postes occupés, il est difficile de garder le même personnel d'une saison à l'autre. Par ailleurs, il y a peu de travailleurs expérimentés dans ce secteur.

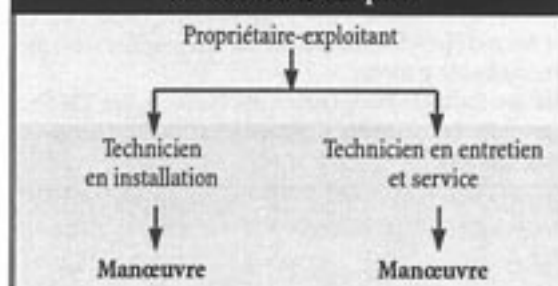
Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une certaine croissance au cours des dernières années. De nouvelles entreprises ont vu le jour créant ainsi quelques nouveaux emplois saisonniers.

Au cours des trois prochaines années : Les perspectives d'emploi sont assez bonnes pour ce type de travailleurs dans la mesure où ils sont conscients qu'il s'agit d'un emploi saisonnier, qu'ils soient prêts à travailler fort physiquement et disposés à travailler de longues heures durant de courtes périodes.

Progression dans l'emploi : La progression se traduit surtout par des augmentations salariales.

**Tableau
Structure d'emploi**



7.0 EMPLOI (SUITE)

Mobilité d'emploi : Il n'existe à peu près pas de mobilité d'emploi. Certains travailleurs changent d'employeurs dans le but d'obtenir un meilleur salaire. Rapidement, les travailleurs recherchent un emploi qui leur procure une rémunération sur une base annuelle.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Dans l'ensemble, les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés mais déplorent leur très grand taux de roulement et leur manque de connaissance du secteur.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Idéalement, les employeurs souhaiteraient que leurs employés aient une meilleure connaissance du domaine de l'horticulture.

Par les travailleurs : Les travailleurs n'ont exprimé aucun besoin particulier de formation.

Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement)

De base (initiale) : La plupart des employeurs savent qu'il n'existe aucun programme de formation qui mène à l'exercice de ce métier. Ils croient que les personnes formées en horticulture ou dans un secteur connexe ont de la difficulté à s'adapter aux exigences du métier et qu'elles ne sont pas adéquatement informées des conditions de travail qui prévalent dans ce secteur d'activités. Ils favoriseraient plutôt un système de reconnaissance des acquis des travailleurs déjà en poste.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Les travailleurs qui ont suivi des cours croient que leur durée est un peu longue et qu'ils ne sont pas tous adaptés aux besoins de l'industrie. Ils auraient également apprécié recevoir davantage d'information sur les conditions de travail dans ce secteur.

Par les entreprises : En général, les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise bien que celle-ci se fasse sur le tas dans la majorité des cas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Rares sont les cours de perfectionnement offerts pour cette catégorie de travailleurs. Dans certains cas, les employés reçoivent un peu de formation sur les nouveaux produits et les nouveaux équipements afin d'en favoriser l'utilisation et ce, en collaboration avec les fournisseurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :

Les relations de travail sont généralement bonnes. Bien que les emplois soient saisonniers et que les manœuvres soient appelés à travailler de longues heures, ceux-ci semblent satisfaits des conditions de travail. Le salaire semble toutefois un irritant majeur. Quant aux problèmes reliés à la santé et sécurité au travail, ils sont surtout associés à l'utilisation des outils et équipements spécialisés.

10.0 TENDANCES

Évolution du métier ou de la profession : Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

Pour les trois prochaines années : Les employeurs n'ont pas signalé d'éléments susceptibles d'entraîner des conséquences importantes sur le métier.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les changements sont constants et nombreux au niveau des produits. Les nouvelles technologies s'installent lentement et obligent les travailleurs à s'adapter et à maîtriser l'utilisation de celles-ci.

BIBLIOGRAPHIE

Gérard Dion. *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Presses de l'Université Laval, 1986.

Développement des ressources humaines Canada. *Classification nationale des professions*, CNP, Description des professions, 1993.

Développement des ressources humaines Canada. *Emploi-Avenir Québec - Rapport d'analyse des professions* : 6421 Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail; 2225 Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticole; 8255 Entrepreneurs et gestionnaires d'aménagement paysager et entretien de terrains; 8256 Surveillants, aménagement paysager et horticole; 8612 Manœuvre en aménagement paysager et entretien de terrains.

Dupaul, Richard. «Vergles, beau printemps...ça jardine!», La Presse, 30 mai 1998.

Emploi et Immigration Canada. *Industrie horticole, Planifier pour l'avenir, Les ressources humaines, enjeux et possibilités, Rapport national*, préparé par Ernst & Young, 1992.

Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec. *Les besoins de formation dans l'industrie horticole ornementale du Québec*, 1987.

Filière de l'horticulture ornementale au Québec. *Plan stratégique de développement*. Préparé par Robert Giasson, secrétaire-coordonnateur de la filière, septembre 1994.

Florists Transworld Delivery Association. *FTD Retail Florists' Operating Survey* (based on the 1992 results of U.S. members), Michigan, 1993.

Denis J. Garand pour l'IQRHH. *Diagnostic des besoins réels des entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, 1998.

Gouvernement du Québec et Associés. *Les métiers de la formation professionnelle*, 2ème édition, 1997.

Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (jardinier et aménagement paysager)*, mars 1991.

Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (fleuristerie)*, décembre 1991.

Gouvernement du Québec. *Répertoire des municipalités du Québec*. Les publications du Québec, 1994 et 1997.

IQRHH et Formaqual. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec*, avril 1996.

IQRHH et J.M. André Lachance & Associés. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans deux sous-secteurs de la production horticole en Montérégie*, 1995.

IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'Étude*, avril 1996.

IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Floriculture*, avril 1996.

IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Pépinières et gazonnières*, avril 1996.

MAPAQ. *La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives. Rapport analytique*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, mai 1993.

MAPAQ. *L'industrie bioalimentaire au Québec*. Direction de l'analyse et de l'information économique, 1994.

MAPAQ. *Portrait de l'horticulture au Québec - l'horticulture en bref* - Réalisé par Jean-Guy Bergeron, direction de l'analyse et de l'information économique, 1998.

MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre bioalimentaire, 1996.

MAPAQ. *Synthèse sur la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, 1992.

MEQ. Direction des politiques et plans. *Répertoire des éléments de connaissances par unités modulaires - Agriculture*.

MEQ. Direction des programmes. *Devis de production. Secteur : Agriculture et Pêches. Élaboration d'une étude préliminaire. Horticulture ornementale (DEP-1088) et Réalisation d'aménagements paysagers (DEP-5071)*, avril 1998.

MEQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Portrait du secteur de formation Agriculture et Pêches, volet agriculture. Document synthèse*, septembre 1997.

MEQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : jardinier-horticulteur*, mars 1989.

MEQ. Direction de la formation professionnelle et technique. *Agriculture et Pêches. Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier horticole*, 1998.

MEQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier qualifié en structure d'aménagement paysager*, mars 1989.

MEQ. Direction générale de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : arboriculteur-élagueur*, mai 1990.

MEQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Jardinier et aménagement paysager*, septembre 1998. Réalisé par Didaction.

Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie. *Statistique Canada. Profil des secteurs de recensement de Montréal - Partie A. Recensement 1991*.

Emploi et Immigration Canada. *Classification Canadienne Descriptive des Professions*, CDDP, 1978.

Secrétariat du Sommet sur l'agriculture québécoise. *Filière de l'horticulture ornementale au Québec. Plan stratégique de développement*, 1994.

US Département of Labor. *Employment and Training Administration, Dictionary of occupational titles*, 1991.

