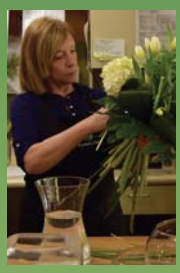
HortiCompétences

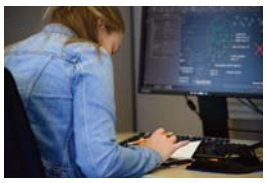
Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

Diagnostic sectoriel DE LA MAIN-D'ŒUVRE



Horticulture ornementale

commercialisation & services



Janvier 2017

Équipe de production

Coordination

Martine Matteau, directrice
HortiCompétences
Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services

Recherche et rédaction

François Poirier

Mise en pages et révision linguistique

Hélène Bédard
Connivence infographie

Comité de suivi du diagnostic sectoriel

Michel Grégoire, Nutrite St-Élie inc.
Luce Daigneault, Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)
René Simoneau, Arrosages Simoneau
Édith Normandeau, Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ)
Danielle St-Jean, Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ)
Marc Larivière, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
Carl Grenier, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)
Pierre-Luc Désaulniers, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)
Martine Matteau, HortiCompétences

HortiCompétences
Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

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

Avec la contribution financière de :

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

© HortiCompétences, 2016

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2016
ISBN-13 : 978-2-922003-38-3

Le genre masculin, utilisé lorsque le contexte s'y prête, désigne aussi bien les femmes que les hommes.
La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

Table des matières

Liste des tableaux 7

Liste des figures 15

Liste des sigles et des acronymes 19

1. Introduction 21

2. Les objectifs 23

3. La méthodologie 25

3.1 Les activités de recherche et de consultation 25

3.2 Le sondage auprès des employeurs 27

4. Le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 31

4.1 La taille et la structure du secteur 32

4.2 Les caractéristiques des entreprises et leur main-d'œuvre 36

4.3 Les activités des entreprises 40

4.3.1 Les activités en commercialisation et services horticoles 40

4.3.2 Les activités autres que la commercialisation ou les services horticoles 45

4.4 Les données financières des entreprises 47

5. La main-d'œuvre du secteur et la gestion des ressources humaines 51

5.1 Le nombre de personnes en emploi 51

5.1.1 L'estimation du nombre de personnes en emploi dans le secteur 51

5.1.2 La distribution de la main-d'œuvre selon le sexe et l'âge 56

5.1.3 L'évolution de l'emploi 58

5.1.4 L'estimation du nombre de personnes en emploi dans différents postes du secteur 59

5.2 La gestion des ressources humaines 61

5.2.1 Les principaux défis en gestion des ressources humaines 61

5.2.2 Le recrutement 65

5.2.3 Les difficultés de rétention 69

5.2.4 La situation et les pratiques en gestion des ressources humaines 70

5.2.5 Le développement de la main-d'œuvre en emploi 74

5.2.5.1 Les activités de formation 74

5.2.5.2 Les besoins de développement des compétences 78

6. L'évolution des entreprises et de la main-d'œuvre 81

6.1 Les chiffres d'affaires et les investissements 81

6.2 Les perspectives d'emploi 84

7. L'offre de formation initiale et continue 87

7.1 L'offre de formation initiale 87

7.1.1 La formation universitaire 89

7.1.2 La formation technique au collégial 89
7.1.2.1 Le nombre de personnes débutantes et de personnes diplômées en formation technique et leur placement en emploi 91
7.1.2.2 Les secteurs d'activité et les professions (CNP) des personnes nouvellement diplômées en formation technique 94
7.1.3 La formation professionnelle au secondaire 98
7.1.3.1 Le nombre de personnes débutantes et de personnes diplômées en formation professionnelle et leur placement en emploi 99
7.1.3.2 Les secteurs d'activité et les professions des personnes nouvellement diplômées en formation professionnelle 102

7.2 L'offre de formation continue 111

8. Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 113

8.1 Aménagement paysager 113
8.1.1 Le sous-secteur Aménagement paysager 113
8.1.2 Les entreprises et leurs activités en Aménagement paysager 113
8.1.3 Les emplois en Aménagement paysager 116
8.1.4 Le recrutement en Aménagement paysager 118
8.1.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Aménagement paysager 119
8.1.6 Les prévisions d'embauche en Aménagement paysager 120
8.1.7 Les faits marquants en Aménagement paysager 122

8.2 Arboriculture 123
8.2.1 Le sous-secteur Arboriculture 123
8.2.2 Les entreprises et leurs activités en Arboriculture 125
8.2.3 Les emplois en Arboriculture 127
8.2.4 Le recrutement en Arboriculture 129
8.2.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Arboriculture 131
8.2.6 Les prévisions d'embauche en Arboriculture 132
8.2.7 Les faits marquants en Arboriculture 133

8.3 Architecture de paysage 134
8.3.1 Le sous-secteur Architecture de paysage 134
8.3.2 Les entreprises et leurs activités en Architecture de paysage 135
8.3.3 Les emplois en Architecture de paysage 137
8.3.4 Le recrutement en Architecture de paysage 139
8.3.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Architecture de paysage 141
8.3.6 Les prévisions d'embauche en Architecture de paysage 142
8.3.7 Les besoins de compétences des architectes paysagistes 145
8.3.8 Les faits marquants en Architecture de paysage 147
8.3.9 Sondage auprès des Architectes paysagistes 148

8.4 Fleuristerie 167
8.4.1 Le sous-secteur Fleuristerie 167
8.4.2 Les entreprises et leurs activités en Fleuristerie 167
8.4.3 Les emplois en Fleuristerie 168
8.4.4 Le recrutement en Fleuristerie 170
8.4.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Fleuristerie 172

8.4.6 Les prévisions d'embauche en Fleuristerie 173
8.4.7 Les faits marquants en Fleuristerie 174

8.5 Jardinerie 175
8.5.1 Le sous-secteur Jardinerie 175
8.5.2 Les entreprises et leurs activités en Jardinerie 176
8.5.3 Les emplois en Jardinerie 179
8.5.4 Le recrutement en Jardinerie 181
8.5.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Jardinerie 184
8.5.6 Les prévisions d'embauche en Jardinerie 185
8.5.7 Les faits marquants en Jardinerie 187

8.6 Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 188
8.6.1 Les Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 188
8.6.2 Les entreprises et leurs activités en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 189
8.6.3 Les emplois en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 191
8.6.4 Le recrutement en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 193
8.6.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 194
8.6.6 Les prévisions d'embauche en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 195
8.6.7 Les faits marquants en Services d'entretien de pelouses 197

8.7 Services d'entretien paysager 198
8.7.1 Le Services d'entretien paysager 198
8.7.2 Les entreprises et leurs activités en Services d'entretien paysager 199
8.7.3 Les emplois en Services d'entretien paysager 201
8.7.4 Le recrutement en Services d'entretien paysager 203
8.7.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Services d'entretien paysager 204
8.7.6 Les prévisions d'embauche en Services d'entretien paysager 205
8.7.7 Les faits marquants en Services d'entretien paysager 207

8.8 Les autres sous-secteurs 208
8.8.1 Irrigation horticole 208
8.8.2 Fournisseurs de produits horticoles 209
8.8.3 Les surintendants ou surintendantes de golf 209

9. Les principaux constats 217

Bibliographie 223

Annexe 1 Données sur les professions et l'emploi 227

Annexe 2 Données sur l'emploi en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics 229

Liste des tableaux

Tableau 1 – La participation des entreprises au sondage 28

Tableau 2 – La distribution des répondants au sondage « Employeurs » 29

Tableau 3 – La comparaison de la distribution des répondants par sous-secteur à celle du secteur 29

Tableau 4 – La distribution des répondants et de la population d'entreprises selon leur taille (nombre d'employés en haute saison en 2015) 30

Tableau 5 – La répartition des entreprises selon leur taille, juin 2016 34

Tableau 6 – La répartition des entreprises avec employés par sous-secteur et par région administrative, décembre 2015 35

Tableau 7 – L'estimation du nombre d'entreprises par sous-secteur 36

Tableau 8 – La distribution du nombre de personnes en emploi en 2015 selon la catégorie d'emploi par sous-secteur 37

Tableau 9 – La répartition des personnes en emploi en 2015 selon le nombre de mois travaillés pour les principaux sous-secteurs 39

Tableau 10 – La distribution des répondants selon le nombre d'années en activité pour les principaux sous-secteurs 41

Tableau 11 – La distribution des répondants selon le nombre de mois par année qu'elles exercent leur activité pour les principaux sous-secteurs 42

Tableau 12 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants selon leur sous-secteur d'activité principale 44

Tableau 13 – Les autres activités des répondants qui exercent des activités autres que celles liées à leurs activités de commercialisation et de services horticoles (ex. : déneigement, production agricole, etc.) 46

Tableau 14 – Les principales raisons pour réaliser des activités autres que leurs activités de commercialisation et de prestation de services horticoles 47

Tableau 15 – La distribution des répondants selon le chiffre d'affaires total de l'entreprise 48

Tableau 16 – La distribution des répondants selon leur masse salariale en 2015 48

Tableau 17 – Les types d'investissements réalisés durant les trois dernières années 49

Tableau 18 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur activité durant les trois dernières années 50

Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 52

Tableau 20 – L'estimation du nombre de personnes en emploi selon les données du sondage pour sept sous-secteurs 54

Tableau 21 – La répartition de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le sexe 56

Tableau 22 – La répartition de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le groupe d'âge 57

Tableau 23 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans différents postes du secteur (2015) 60

Tableau 24 – Les principaux défis en gestion des ressources humaines selon les principaux sous-secteurs 62

Tableau 25 – Le degré d'importance des défis à considérer pour HortiCompétences 64

Tableau 26 – Le degré de difficulté de recrutement et le taux de remplacement de la main-d'œuvre en emploi 65

Tableau 27 – Les principaux moyens utilisés pour recruter du personnel (% de répondants) 68

Tableau 28 – Les principales raisons expliquant les difficultés de rétention (% de répondants) par principaux sous-secteurs 70

Tableau 29 – Les principaux avantages sociaux offerts par les entreprises (% de répondants) 71
Tableau 30 – Les mesures mises en place pour améliorer l'attraction et la rétention des employés (% de répondants) 72
Tableau 31 – Les principaux outils de gestion des ressources humaines utilisés par principaux sous-secteurs 73
Tableau 32 – La participation des employés à des activités de formation au cours des 12 derniers mois 74
Tableau 33 – Les types de formation utilisés habituellement par les entreprises 75
Tableau 34 – Les principales difficultés liées à la réalisation d'activité de formation pour les principaux sous-secteurs 76
Tableau 35 – La distribution des répondants selon le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation en 2015 77
Tableau 36 – Les principaux besoins de compétences, d'habiletés et de connaissances que les entreprises prévoient combler par de la formation dans la prochaine année 78
Tableau 37 – Les changements ou les tendances qui auront un impact sur les besoins de formation par principaux sous-secteurs 79
Tableau 38 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service au cours des trois prochaines années 81
Tableau 39 – Les types d'investissements prévus au cours des trois prochaines années 81
Tableau 40 – La répartition des répondants selon leur estimation de l'évolution, d'ici les trois prochaines années, du nombre total de personnes en emploi dans leur entreprise durant la haute saison pour les principaux sous-secteurs 84
Tableau 41 – Les programmes d'études de formation initiale et le nombre de personnes diplômées en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 88
Tableau 42 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées des programmes Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.CA, 153.CB, 153.CC) occupent un emploi 95
Tableau 43 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.CA, 153.CB, 153.CC) 95
Tableau 44 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées des programmes Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.BA, 153.BB, 153.BC, 153.BD) occupent un emploi 96
Tableau 45 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.BA, 153.BB, 153.BC, 153.BD) 97
Tableau 46 – Le diagnostic d'adéquation formation-emploi selon le MEES 98
Tableau 47 – Le nombre de personnes débutantes aux programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 2010-2011 à 2014-2015 99
Tableau 48 – Le nombre de personnes diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services , 2011 à 2015 99
Tableau 49 – Le pourcentage de personnes nouvellement diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services occupant un emploi 101
Tableau 50 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Arboriculture-élagage (5079) occupent un emploi 103
Tableau 51 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Arboriculture-élagage (5079) occupant un emploi 103
Tableau 52 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Fleuristerie (5173) occupent un emploi 104
Tableau 53 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Fleuristerie (5173) occupant un emploi 104
Tableau 54 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Horticulture et jardinerie (5288, 5788) occupent un emploi 105

Tableau 55 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Horticulture et jardinerie (5288, 5788) occupant un emploi 106

Tableau 56 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820) occupent un emploi 107

Tableau 57 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820) occupant un emploi 107

Tableau 58 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Production horticole (5210) occupent un emploi 108

Tableau 59 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Production horticole (5210) occupant un emploi 109

Tableau 60 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées de l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Spécialités en horticulture (5043) occupent un emploi 110

Tableau 61 – Les professions (CNP) des personnes diplômées de l'Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Spécialités en horticulture (5043) occupant un emploi 110

Tableau 62 – Le nombre de démarches et de certificats pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – Ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager 112

Tableau 63 – La distribution des répondants en Aménagement paysager selon le nombre de mois d'activité 113

Tableau 64 – La distribution des répondants en Aménagement paysager selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités 114

Tableau 65 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est l'Aménagement paysager 115

Tableau 66 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager 116

Tableau 67 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Aménagement paysager 117

Tableau 68 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Aménagement paysager en 2015 118

Tableau 69 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour des emplois en Aménagement paysager 119

Tableau 70 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Aménagement paysager 120

Tableau 71 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Aménagement paysager 121

Tableau 72 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Aménagement paysager selon les motifs d'embauche 122

Tableau 73 – La distribution des répondants en Arboriculture selon le nombre de mois d'activité 125

Tableau 74 – La distribution des répondants en Arboriculture selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités 125

Tableau 75 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Arboriculture 127

Tableau 76 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Arboriculture 128

Tableau 77 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Arboriculture en 2015 130

Tableau 78 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Arboriculture 130

Tableau 79 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Arboriculture 132
Tableau 80 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Arboriculture 132
Tableau 81 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Arboriculture 133
Tableau 82 – La distribution des répondants en Architecture de paysage selon le nombre de mois d'activité 135
Tableau 83 – La distribution des répondants en Architecture de paysage selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités 135
Tableau 84 – La distribution des champs d'activité des entreprises en Architecture de paysage 136
Tableau 85 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Architecture de paysage 137
Tableau 86 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Architecture de paysage 138
Tableau 87 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Architecture de paysage en 2015 140
Tableau 88 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Architecture de paysage 141
Tableau 89 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Architecture de paysage 142
Tableau 90 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Architecture de paysage 143
Tableau 91 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Architecture de paysage 144
Tableau 92 – L'évolution envisagée du profil des architectes paysagistes pour les thèmes suivants au cours des cinq prochaines années 145
Tableau 93 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Veuillez préciser dans quel type de structure vous avez un emploi 148
Tableau 94 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Travaillez-vous dans le domaine de l'Architecture de paysage ? 148
Tableau 95 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quel statut professionnel occupez-vous actuellement ? 149
Tableau 96 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quels champs d'activité travaillez-vous ? 149
Tableau 97 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles fonctions occupez-vous ? 150
Tableau 98 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ? 150
Tableau 99 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Durant quels mois se situe votre période creuse ? 151
Tableau 100 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Durée de l'emploi 152
Tableau 101 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Les attentes envers leur travail 153
Tableau 102 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Le degré de satisfaction envers leur vie professionnelle 153
Tableau 103 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quel(s) diplôme(s) avez-vous obtenu(s) en formation initiale ? 154
Tableau 104 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Reconnaissance du degré de scolarité 156
Tableau 105 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles formations continues (perfectionnement) avez-vous reçues au cours des trois dernières années ? 156
Tableau 106 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles formations continues souhaiteriez-vous recevoir au cours des trois prochaines années ? 158
Tableau 107 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Est-ce que les tâches dont vous avez la responsabilité ont progressé depuis votre embauche ? 158
Tableau 108 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles sont les possibilités d'avancement que vous offre votre activité actuelle dans votre secteur ? 159

Tableau 109 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans cinq ans, où vous voyez-vous par rapport à votre poste, à votre organisation et à votre champ d'activité ? 159
Tableau 110 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Évaluation de la motivation au travail au cours des dernières années 160
Tableau 111 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel ?..... 160
Tableau 112 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Spontanément, quels motifs pourraient vous inciter à quitter bientôt votre emploi ?..... 161
Tableau 113 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Que pourrait faire votre employeur pour vous convaincre de rester ?..... 162
Tableau 114 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste ? 163
Tableau 115 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Évaluation de l'exercice de la profession 163
Tableau 116 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quel groupe d'âge êtes-vous ?..... 165
Tableau 117 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quelle tranche se situe votre salaire brut, avant impôt ?..... 165
Tableau 118 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avez-vous eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années ? 166
Tableau 119 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Êtes-vous membre de l'Association des architectes paysagistes du Québec ? . 166
Tableau 120 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : De quel sexe êtes-vous ?..... 166
Tableau 121 – La distribution des répondants en Fleuristerie selon le nombre de mois d'activité 167
Tableau 122 – La distribution des répondants en Fleuristerie selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités..... 167
Tableau 123 – Le nombre d'employés en Fleuristerie durant la haute saison de 2015 selon les postes 168
Tableau 124 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est la Fleuristerie 169
Tableau 125 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Fleuristerie 170
Tableau 126 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Fleuristerie en 2015 171
Tableau 127 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Fleuristerie .. 171
Tableau 128 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Fleuristerie 173
Tableau 129 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Fleuristerie 173
Tableau 130 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Fleuristerie 174
Tableau 131 – La distribution des répondants en Jardinerie selon le nombre de mois d'activité 176
Tableau 132 – La distribution des répondants en Jardinerie selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités . 177
Tableau 133 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est la Jardinerie 178
Tableau 134 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est la Jardinerie 179
Tableau 135 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Jardinerie 180
Tableau 136 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Jardinerie en 2015 182
Tableau 137 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Jardinerie ... 183
Tableau 138 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Jardinerie 185

Tableau 139 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Jardinerie 186

Tableau 140 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Jardinerie 187

Tableau 141 – La distribution des répondants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon le nombre de mois d'activité 189

Tableau 142 – La distribution des répondants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités 189

Tableau 143 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est le Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 191

Tableau 144 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 192

Tableau 145 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) en 2015 193

Tableau 146 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 194

Tableau 147 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 195

Tableau 148 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 196

Tableau 149 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) 197

Tableau 150 – La distribution des répondants en Services d'entretien paysager selon le nombre de mois d'activité 199

Tableau 151 – La distribution des répondants en Services d'entretien paysager selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités 199

Tableau 152 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est le Services d'entretien paysager 200

Tableau 153 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est le Services d'entretien paysager 201

Tableau 154 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Services d'entretien paysager 202

Tableau 155 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Services d'entretien paysager en 2015 203

Tableau 156 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Services d'entretien paysager 204

Tableau 157 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Services d'entretien paysager 205

Tableau 158 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien paysager 206

Tableau 159 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien paysager 207

Tableau 160 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Pour quel type de terrain de golf avez-vous exercé votre travail en 2015 ? 210

Tableau 161 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quelle appellation parmi les suivantes décrit le mieux votre fonction actuelle ? 210

Tableau 162 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quelle fonction occupe votre supérieur immédiat ? 210

Tableau 163 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : L'équipe que vous supervisez comprend-elle une ou plusieurs personnes exerçant les fonctions suivantes ? 211

Tableau 164 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : En 2015, pendant combien de mois avez-vous occupé un emploi dans votre fonction actuelle ? 212

Tableau 165 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Si durant cette période vous avez occupé un emploi dans une autre entreprise ou si vous avez travaillé à votre compte, dans quel secteur d'activité avez-vous travaillé ? 212

Tableau 166 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Compte tenu des difficultés que connaissent les terrains de golf au Québec, avez-vous remarqué un impact sur votre travail ? 213

Tableau 167 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à des activités de formation ? 213

Tableau 168 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : De quel type de formation s'agissait-il ? 213

Tableau 169 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Si cela était possible, sur quel sujet est-ce que vous voudriez recevoir de la formation ? 214

Tableau 170 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Dans quel groupe d'âge êtes-vous ? 215

Tableau 171 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quel est votre plus haut niveau de formation scolaire ? .215

Tableau 172 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Comme surintendant ou surintendante, combien d'années d'ancienneté avez-vous chez votre employeur actuel ? 215

Tableau 173 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Au total, combien d'années d'expérience avez-vous dans l'exercice de votre fonction, chez votre employeur actuel et dans des emplois antérieurs ? 215

Tableau 174 – Les données sur l'emploi des professions dont l'emploi est essentiellement dans les entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 228

Tableau 175 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans des postes en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics 230

Liste des figures

Figure 1 – Le nombre total d'entreprises en Horticulture ornementale – commercialisation et services, Québec, juin 2016... 33

Figure 2 – La répartition du nombre d'entreprises avec employés pour l'ensemble du secteur par région administrative, décembre 2015 34

Figure 3 – La distribution du nombre de personnes en emploi en 2015 selon la catégorie d'emploi 37

Figure 4 – La proportion d'employés à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) 38

Figure 5 – La répartition des personnes en emploi en 2015 selon le nombre de mois travaillés 39

Figure 6 – Le pourcentage de répondants avec des employés syndiqués 40

Figure 7 – La distribution des répondants selon le nombre d'années en activité 41

Figure 8 – La proportion des répondants actifs dans au moins une activité de commercialisation ou de services horticoles autre que leur activité principale 43

Figure 9 – La répartition des répondants selon le nombre d'autres activités en commercialisation ou en services horticoles exercées 43

Figure 10 – La proportion des répondants qui exercent des activités autres que celles liées à la commercialisation ou de services horticoles (ex. : déneigement, production agricole, etc.) 45

Figure 11 – L'évolution de l'emploi pour les principales professions (CNP) de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services (2 500 emplois et plus), 2009 à 2014 58

Figure 12 – L'évolution de l'emploi dans d'autres professions (CNP) lorsqu'elles sont exercées dans les entreprises des groupes d'industries de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 2009 à 2014 58

Figure 13 – L'évolution de l'emploi pour les principales professions (CNP) de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services (moins de 2 500 emplois), 2009 à 2014 59

Figure 14 – Les principaux défis en gestion des ressources humaines pour l'ensemble du secteur 62

Figure 15 – Les défis à considérer pour HortiCompétences 64

Figure 16 – Les principales difficultés à surmonter lors du recrutement 67

Figure 17 – Les principales raisons expliquant les difficultés de rétention (% de répondants) 69

Figure 18 – Les répondants qui prévoient offrir de la formation à des employés dans les 12 prochains mois 74

Figure 19 – Les principales difficultés liées à la réalisation d'activités de formation pour l'ensemble des répondants 76

Figure 20 – Les changements ou les tendances qui auront un impact sur les besoins de formation 79

Figure 21 – Le comparatif des achats de produits et services d'horticulture ornementale en pourcentage de ménages, 2006-2015-2016 83

Figure 22 – La répartition des répondants selon leur estimation de l'évolution, d'ici les trois prochaines années, du nombre total de personnes en emploi dans leur entreprise durant la haute saison 84

Figure 23 – Le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme en Architecture de paysage, 2013 à 2016 89

Figure 24 – Le pourcentage de personnes nouvellement bachelières en Architecture de paysage (5334) occupant un emploi, 2007 à 2015 89

Figure 25 – La répartition des personnes nouvellement diplômées du programme d'études universitaires Architecture de paysage (5334) selon le type d'emploi 89

Figure 26 – Le nombre de personnes débutantes aux programmes d'études collégiales en horticulture au Québec, 2011-2012 à 2015-2016 91

Figure 27 – Le nombre de personnes diplômées des programmes d'études collégiales en horticulture au Québec, 2010 à 2014 92

Figure 28 – Le pourcentage de personnes nouvellement diplômées des programmes d'études collégiales en horticulture occupant un emploi 92

Figure 29 – La répartition des personnes nouvellement diplômées des programmes d'études collégiales selon le type d'emploi (2011 à 2014) 93

Figure 30 – La répartition des personnes nouvellement diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le type d'emploi 102

Figure 31 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Aménagement paysager selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 114

Figure 32 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Aménagement paysager au cours de la dernière année 118

Figure 33 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Aménagement paysager excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 119

Figure 34 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Aménagement paysager excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 120

Figure 35 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Arboriculture selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité 126

Figure 36 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Arboriculture au cours de la dernière année 129

Figure 37 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Arboriculture excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 131

Figure 38 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Arboriculture excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 131

Figure 39 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Architecture de paysage selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services 136

Figure 40 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Architecture de paysage au cours de la dernière année 139

Figure 41 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Architecture de paysage excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 141

Figure 42 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Architecture de paysage excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 142

Figure 43 – La proportion de répondants ayant embauché un architecte paysagiste diplômé du nouveau programme du Bac de trois ans depuis 2013 146

Figure 44 – La proportion de répondants indiquant que les compétences acquises par les architectes paysagistes diplômés du Bac de trois ans leur permettent de réaliser l'ensemble des tâches de base demandées 146

Figure 45 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Au cours de la dernière année complète (2015), pendant combien de mois avez-vous occupé un emploi ? 151

Figure 46 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Pendant la dernière année complète (2015), si vous avez été mis à pied durant la basse saison, quelle a été votre principale occupation durant cette période ? 152

Figure 47 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avec le recul que vous avez aujourd'hui, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation ou des formations initiales reçues ? 155

Figure 48 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelle est votre satisfaction par rapport à ces sujets de formation ? 157

Figure 49 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Fleuristerie selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité 168

Figure 50 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Fleuristerie au cours de la dernière année 170

Figure 51 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Fleuristerie excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 172

Figure 52 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Fleuristerie excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 172

Figure 53 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Jardinerie selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité 177

Figure 54 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Jardinerie au cours de la dernière année 181

Figure 55 – La répartition des répondants qui ont indiqué avoir eu « beaucoup de difficulté » de recrutement en 2015 pour des postes en Jardinerie en 2015 181

Figure 56 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Jardinerie 183

Figure 57 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Jardinerie excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 184

Figure 58 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Jardinerie excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 184

Figure 59 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité 190

Figure 60 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) au cours de la dernière année 193

Figure 61 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 194

Figure 62 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 195

Figure 63 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Services d'entretien paysager selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité 200

Figure 64 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Services d'entretien paysager au cours de la dernière année 203

Figure 65 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Services d'entretien paysager excluant les autres services offerts durant les trois dernières années 204

Figure 66 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Services d'entretien paysager excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années 205

Figure 67 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Dans votre organisation, est-ce que votre équipe est composée en tout ou en partie de travailleurs syndiqués ? 211

Figure 68 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Veuillez indiquer si vous effectuez « régulièrement », « occasionnellement » ou « jamais » les tâches suivantes 211

Figure 69 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Pendant la dernière année, si vous avez été mis à pied durant la basse saison, quelle a été votre principale occupation durant cette période ? 212

Figure 70 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quel est votre sexe ? 214

Liste des sigles et des acronymes

AAPQ	Association des architectes paysagistes du Québec
AEP	Attestation d'études professionnelles
AIQ	Association Irrigation Québec
APPQ	Association des paysagistes professionnels du Québec
AQCHO	Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale
ASGQ	Association des surintendants de golf du Québec
ASHOQ	Association des services en horticulture ornementale du Québec
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQRHT	Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
ENM	Enquête nationale auprès des ménages
FIHOQ	Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec
IMT	Information sur le marché du travail
IQDHO	Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale
ISQ	Institut de la statistique du Québec
ITA	Institut de technologie agroalimentaire
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SIAQ	Société internationale d'arboriculture Québec
SOFAD	Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec

1. Introduction

HortiCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services, est un organisme de concertation et d'action dont la mission est d'accroître l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises dans le secteur en misant sur une gestion performante des ressources humaines.

Les principaux mandats d'HortiCompétences sont :

- accroître la concertation entre les principaux acteurs du marché du travail;
- identifier les interventions requises en matière de formation et de développement des compétences;
- améliorer les pratiques en gestion des ressources humaines;
- identifier et faire connaître les défis du secteur en matière d'emploi (collecte et diffusion de l'information, promotion des emplois).

Dans le cadre de ce mandat, HortiCompétences réalise, de façon systématique, une vigie de l'évolution des entreprises et de la main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec.

Un premier diagnostic complet du secteur de la main-d'œuvre pour les secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec a été réalisé en 2009 par la firme Zins Beauchesne et associés.

En 2015, HortiCompétences mandate FGC Conseil pour produire un nouveau diagnostic de la main-d'œuvre du secteur.

Ainsi, dans ce document, on trouvera les résultats de ces travaux de recherche et d'enquête. Dans les pages qui suivent sont présentés :

- les objectifs de l'étude et la méthodologie suivie;
- le portrait des entreprises du secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services;
- une description de la main-d'œuvre et de la gestion des ressources humaines;
- une description des sous-secteurs;
- une description de l'offre de formation initiale et de formation continue;
- le diagnostic sectoriel posé sur la main-d'œuvre et les enjeux qui en découlent.

2. Les objectifs

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

Le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services a déjà fait l'objet de plusieurs études qui ont permis d'accroître la connaissance de ses entreprises et de sa main-d'œuvre. La présente étude vise à actualiser le portrait de la situation en synthétisant les données existantes et en analysant l'information stratégique obtenue par le biais d'une enquête auprès des employeurs et de groupes de discussion auprès des représentants du secteur.

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

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

Les entreprises visées par ce diagnostic sont celles qui sont actives dans les sous-secteurs suivants, couverts par le champ d'intervention d'HortiCompétences :

- Aménagement paysager
- Entretien d'espaces verts (entretien paysager et entretien de pelouses)
- Irrigation
- Arboriculture
- Jardinerie
- Fleuristerie
- Architecture de paysage
- Fournisseurs en horticulture ornementale

La main-d'œuvre visée par ce diagnostic sectoriel est principalement regroupée dans les groupes professionnels de la Classification nationale des professions (CNP) suivants :

- Architectes paysagistes (CNP 2152)
- Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225)
- Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255)[1]
- Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612)
- Gestionnaires en horticulture (CNP 0822)

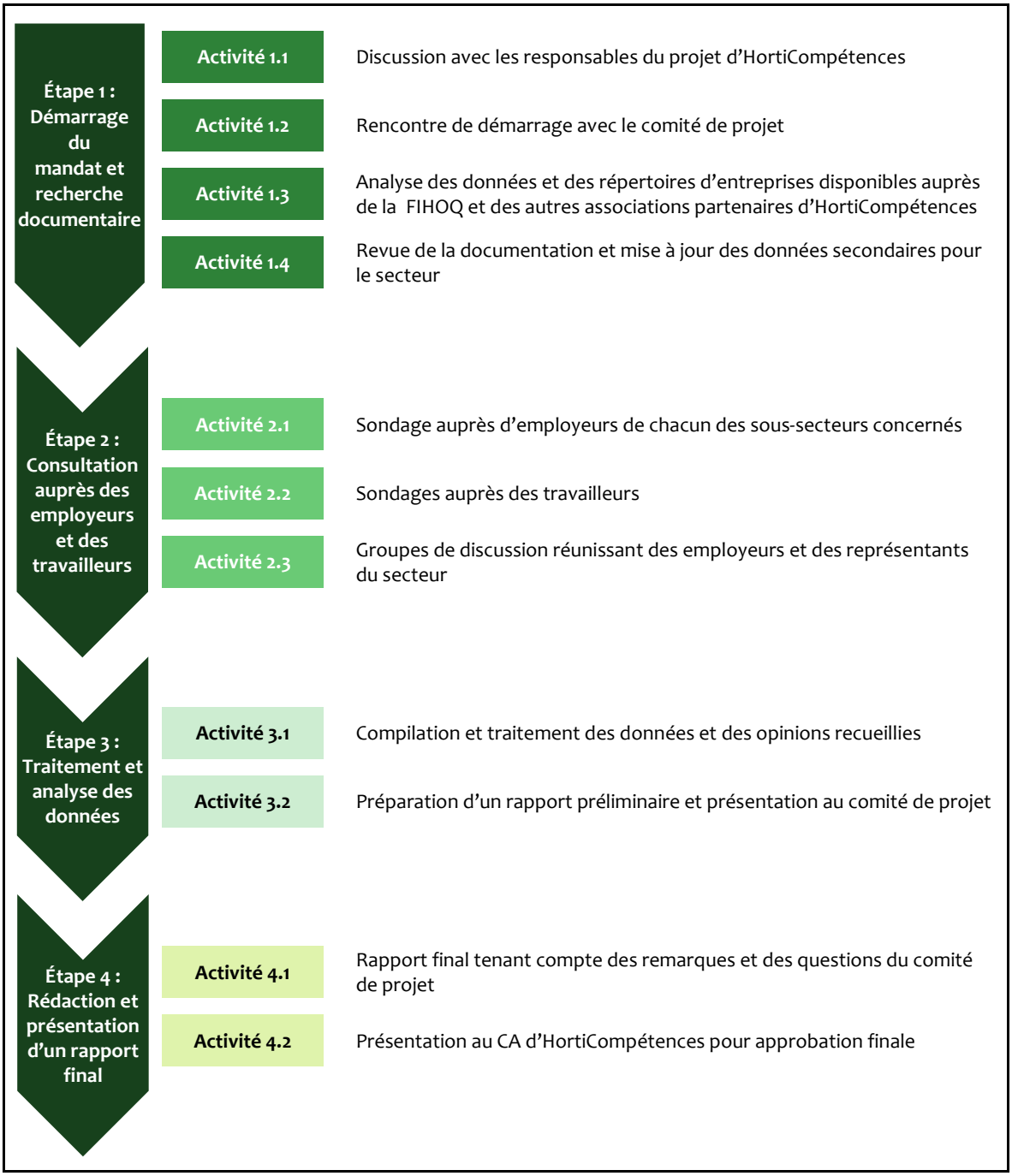
Sont également visées quelques catégories de travailleurs et de travailleuses ayant une spécialisation en horticulture et qui travaillent dans certains services publics ou privés (municipalités, jardins, services funéraires, etc.), les surintendants de golf ou encore les travailleurs ou travailleuses autonomes exerçant une des professions visées.

[1] Dans la version 2011 de la CNP, le groupe de base 8255 inclut les deux anciens groupes suivants : Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255) et Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256).

3. La méthodologie

3.1 Les activités de recherche et de consultation

Pour remplir ce mandat, différentes activités ont été réalisées. La démarche est présentée ci-dessous.



Étape 1 : Démarrage du mandat et recherche documentaire

Les discussions avec les représentants d'Horticulture et les membres du comité de projet ont permis de réviser le plan de travail et de le finaliser. Lors de l'étape de démarrage, des documents pertinents au mandat ont été remis aux chercheurs.

Des listes d'entreprises actives dans chacun des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services ont également été remises pour la réalisation du sondage. Ces listes d'entreprises ont été tirées du répertoire de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ).

Étape 2 : Consultation auprès des employeurs et des travailleurs

Différentes activités de consultation ont été menées :

- sondage en ligne auprès des employeurs;
- sondage en ligne auprès de l'ensemble des travailleurs exerçant une fonction en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services;
- sondage en ligne auprès des architectes paysagistes, en collaboration avec l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ);
- sondage en ligne auprès des surintendants ou surintendantes de golf, en collaboration avec l'Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ);
- deux rencontres de groupe afin d'obtenir l'opinion d'employeurs et de représentants de différentes associations d'entreprises œuvrant en Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ces rencontres ont eu lieu le 19 novembre 2015 et le 18 octobre 2016.

Les résultats de ces différentes consultations sont présentés dans ce rapport diagnostique, sauf ceux du sondage auprès des travailleurs du secteur. Cette consultation aura permis d'obtenir auprès de 106 répondants de l'information sur l'exercice de leur métier.

Puisque ces répondants exercent plus de 11 fonctions différentes, le nombre de répondants par fonction est relativement petit et n'est pas jugé suffisamment représentatif. Cependant, l'information recueillie pourra être utile à HortiCompétences pour compléter la compréhension du contexte de travail pour chacun des métiers ayant fait l'objet d'une consultation.

Le sondage auprès des employeurs réalisé de décembre 2015 à février 2016 est la consultation dont les résultats ont été les plus utilisés pour présenter le portrait du secteur et de sa main-d'œuvre, ainsi que pour faire différentes estimations sur l'emploi et les perspectives d'emploi. Les résultats issus de ce sondage sont identifiés comme étant ceux du Sondage, FGC Conseil, 2016.

De l'information quant à la participation à ce sondage, les caractéristiques des répondants et le degré de confiance des résultats obtenus sont présentés à la section suivante.

Étape 3 : Traitement et analyse des données

Le traitement et l'analyse des données ont été faits tout au cours de la démarche. Les résultats préliminaires ont été présentés lors de cinq rencontres avec le comité de projet afin de valider les résultats et l'analyse.

Étape 4 : Rédaction et présentation d'un rapport final

À la suite des commentaires et des questions du comité de projet, la rédaction finale du rapport diagnostique a été faite, et ce rapport a été remis à HortiCompétences.

3.2 Le sondage auprès des employeurs

Le sondage auprès des employeurs actifs dans les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services a permis d'obtenir de l'information de la part de 357 entreprises, si l'on prend en compte qu'une entreprise peut être active dans plus d'un sous-secteur. Au tableau 1, nous présentons la participation des entreprises pour l'ensemble du secteur et pour les sous-secteurs à l'étude[1].

Pour réaliser ce sondage, une liste d'entreprises a été ciblée à partir du répertoire des entreprises de la FIHOQ. Comme il n'est pas possible d'obtenir avec précision l'activité principale des entreprises répertoriées, une estimation a été faite à partir de l'information disponible.

Au total, 2 699 entreprises ont constitué l'échantillon de la population totale des entreprises ayant à son emploi au moins un employé. Si l'on exclut les fournisseurs de produits horticoles, l'échantillon comprend 2 002 entreprises.

[1] Les entreprises employant des surintendants de golf n'ont pas été sondés, puisqu'elles font partie de la délimitation du secteur du CSMO en tourisme (CQRHT).

Tableau 1 – La participation des entreprises au sondage

Secteurs d'activité	Répondants[1]	Échantillon Estimé[2]	Participation sur l'échantillon	Population d'entreprises estimée[3]	Taux de participation sur la population
Aménagement paysager	112	771	14,5 %		
Arboriculture	19	154	12,3 %		
Irrigation horticole	6	77	7,8 %		
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et Services d'entretien paysager	109	220	49,5 %		
Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730) – Total partiel	**246**	**1 222**	**20,1 %**	**2 012**	**12,2 %**
Services d'architecture paysagère (SCIAN 541320)	**26**	**167**	**15,6 %**	**196**	**13,2 %**
Fleuristerie (SCIAN 4531)	**25**	**486**	**5,1 %**	**418**	**6,0 %**
Fournisseur de produits horticoles (SCIAN 411130)	20			82	24,3 %
Jardinerie (SCIAN 444220)	**40**	**127**	**31,5%**	**205**	**19,5 %**
Total	**357**	**2 699**	**13,2 %**	**2 913**	**12,2 %**
Total excluant les fournisseurs	**337**	**2 002**	**16,8 %**	**2 831**	**11,9 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Un répondant peut être actif dans plusieurs secteurs d'activité.

[2] L'échantillon estimé est tiré de listes des entreprises obtenues de la FIHOQ.

[3] La population estimée est obtenue à partir du nombre d'emplacements avec employés estimés par Statistique Canada en décembre 2015 (Tableau CANSIM 552-0003).

Le calcul du taux de participation pour l'ensemble du secteur sur l'échantillon est de 16,8 %, si l'on exclut les fournisseurs. Le taux de participation par rapport à la population d'entreprises estimée est de 11,9 %. Pour un degré de confiance de 95 % (19 fois sur 20), la marge d'erreur est de 4,87 % si on la calcule sur l'échantillon, et de 5,01 % sur la population active.

Les fournisseurs n'ont pas été inclus dans ces calculs de la marge d'erreur, puisqu'il est difficile d'évaluer selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) dans quelle activité sont présentes les 697 entreprises répertoriées par la FIHOQ. En fait, très peu de ces fournisseurs sont classés dans le SCIAN 411130 – Grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières. Cela s'explique par le fait que la définition des « fournisseurs » de la FIHOQ est plus large. Elle englobe l'ensemble des entreprises productrices ou distributrices de produits ou de biens qui ont un lien d'affaires significatif avec le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Cela peut inclure un producteur de plants en serre qui vend directement à des entreprises d'aménagement paysager ou à des jardineries, ou encore un distributeur de machinerie ou d'équipement qui dessert le marché québécois. Faute d'information suffisamment précise concernant l'ensemble de ces « fournisseurs », il n'a pas été possible de présenter des résultats spécifiques à ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Cependant, puisque 14 des 20 répondants au sondage ont indiqué que l'activité de fournisseur est leur première activité, leurs réponses ont été conservées dans le traitement des réponses au sondage pour l'ensemble des répondants présenté dans ce rapport. Ces 14 entreprises participantes sont toutes associées directement à l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Tableau 2 – La distribution des répondants au sondage « Employeurs »

Secteurs d'activité	Répondants			
	Ensemble des répondants		Activité principale	
Aménagement paysager	112	31,4 %	92	41,1 %
Arboriculture	19	5,3 %	12	5,4 %
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	33	9,2 %	20	8,9 %
Services d'entretien paysager	76	21,3 %	25	11,2 %
Irrigation horticole	6	1,7 %	5	2,2 %
Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730) – Total partiel	**246**	**68,9 %**	**154**	**68,9 %**
Services d'architecture paysagère (SCIAN 541320)	**26**	**7,3 %**	**10**	**4,5 %**
Fleuristerie (SCIAN 4531)	**25**	**7,0 %**	**18**	**8,0 %**
Fournisseur de produits horticoles (SCIAN 411130)	**20**	**5,6 %**	**14**	**6,3 %**
Jardinerie (SCIAN 444220)	**40**	**11,2 %**	**28**	**12,5 %**
Total de répondants	**357**	**100 %**	**224**	**100 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

En excluant les 14 répondants dont le secteur d'activité principal est celui de « fournisseur », il est possible de comparer la distribution des répondants selon les activités principales avec ce qui a été estimé pour le secteur, comme présenté au tableau suivant.

Tableau 3 – La comparaison de la distribution des répondants par sous-secteur à celle du secteur

Sous-secteurs	Distribution selon l'activité principale et excluant les fournisseurs	
	Répondants [1]	Population d'entreprises estimée [2]
Aménagement paysager	43,8 %	51,7 %
Arboriculture	5,7 %	7,2 %
Irrigation horticole	2,4 %	4,3 %
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	9,5 %	7,4 %
Services d'entretien paysager	11,9 %	4,8 %
Fleuristerie	8,6 %	11,1 %
Jardinerie	13,3 %	11,0 %
Architecture de paysage	4,8 %	2,5 %
Total	**100,0 %**	**100,0 %**

[1] Sondage FGC Conseil, 2016.

[2] Calculée à partir du nombre d'entreprises présenté au Tableau 7 – L'estimation du nombre d'entreprises par sous-secteur.

La comparaison de la distribution des répondants et celle estimée des entreprises pour chacun des sous-secteurs montre que celle des entreprises consultées est relativement similaire à la population d'entreprises estimée[1]. Des écarts plus importants sont observés pour les sous-secteurs de l'Aménagement paysager et celui de Services d'entretien paysager.

Soulignons que le nombre de répondants du sous-secteur de l'Irrigation horticole n'est que de six. Avec un si petit nombre, il n'a pas été possible de présenter des résultats spécifiques à partir du sondage pour ce sous-secteur dans ce diagnostic sectoriel de main-d'œuvre.

Tableau 4 – La distribution des répondants et de la population d'entreprises selon leur taille (nombre d'employés en haute saison en 2015)

Taille	Ensemble des répondants [1]	Population d'entreprises [2]
1 à 4 employés	19,1 %	54,9 %
5 à 9 employés	29,7 %	24,3 %
10 à 19 employés	23,9 %	12,3 %
20 à 49 employés	20,6 %	6,9 %
50 employés et plus	6,7 %	1,6 %
TOTAL	**100 %**	**100 %**
Nombre moyen de personnes en emploi par répondant	**16,67 %**	

Sources

[1] Sondage FGC Conseil, 2016.

[2] Statistique Canada, *Nombre d'emplacements avec employés* (Tableau CANSIM 552-0004).

Les écarts entre la distribution des répondants selon leur taille en nombre d'employés et celle de la population d'entreprises sont significatifs. On observe une sous-pondération importante des entreprises de 1 à 4 employés. Il est certain que cette sous-pondération a un impact sur les résultats du sondage, en particulier lorsque les estimations sont réalisées à partir des données obtenues des entreprises sondées.

Notons cependant que les calculs réalisés pour différentes estimations ont toujours été faits par strate d'entreprises selon leur nombre d'employés afin d'atténuer les effets de cette sous-pondération. Néanmoins, le lecteur devra en être conscient lors de la lecture des résultats.

[1] Cette comparaison exclut les répondants dont le secteur d'activité principal est celui de « Fournisseur ».

4. Le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services

Le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services se subdivise en huit sous-secteurs d'activité, qui se définissent comme suit :

Aménagement paysager

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

Dans ce sous-secteur, un nombre important d'entreprises exercent d'autres activités en Horticulture ornementale – commercialisation et services ou hors secteur.

Ainsi, on rencontre des entreprises qui exploitent parallèlement une jardinerie, et d'autres qui offrent des services en entretien paysager. Certaines sont des entreprises qui complètent leurs activités par du déneigement en hiver.

Arboriculture

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

Fleuristerie

Ce sous-secteur regroupe les entreprises en fleuristerie et les boutiques de fleurs en jardinerie. En fleuristerie, on retrouve six différentes catégories d'activité de vente : fleurs coupées, fleurs séchées, plantes en pot, arrangements floraux et autres activités reliées à la fleuristerie.

Irrigation horticole

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont les principales activités sont la conception, l'installation, l'entretien et les services en irrigation horticole. Plusieurs de ces entreprises offrent également des services spécialisés comme la conception et l'installation de systèmes d'éclairage pour l'extérieur. Ces entreprises spécialisées sont présentes dans les régions urbaines. En région, ce sont souvent les entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager qui offrent ce service.

Jardinerie

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

Architecture de paysage

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

Plusieurs entreprises d'Aménagement paysager proposent des services d'Architecture de paysage afin d'offrir des projets clé en main.

Entretien d'espaces verts

Ce sous-secteur se subdivise en deux groupes d'entreprises qui se spécialisent dans l'entretien de végétaux :

- les entreprises d'**Entretien paysager** qui effectuent l'essentiel des travaux d'entretien d'espaces verts, incluant la tonte des pelouses et l'entretien horticole des aménagements paysagers, chez des clients résidentiels et commerciaux;
- les entreprises d'**Entretien de pelouses**, c'est-à-dire spécialisées en phytoprotection, dans le traitement et la fertilisation des pelouses.

Dans ce diagnostic, les résultats sont présentés pour chacun de ces deux groupes d'entreprises.

Les fournisseurs en horticulture ornementale

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

Surintendance de golf

En plus de ces huit sous-secteurs, la Surintendance de golf est à inclure dans le secteur. Les surintendants de golf veillent principalement à la gestion et à l'entretien des parcours des terrains de golf. Les personnes exerçant ce métier sont incluses dans la main-d'œuvre représentée par HortiCompétences. Elles relèvent toutefois du secteur du tourisme, qui est représenté par le CSMO en tourisme. Ces entreprises n'ont pas été sondées lors de ce diagnostic.

4.1 La taille et la structure du secteur

Pour Statistique Canada et les autres sources de données sur la main-d'œuvre, les entreprises du secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services actives au Québec sont regroupées principalement dans les cinq codes SCIAN suivants :

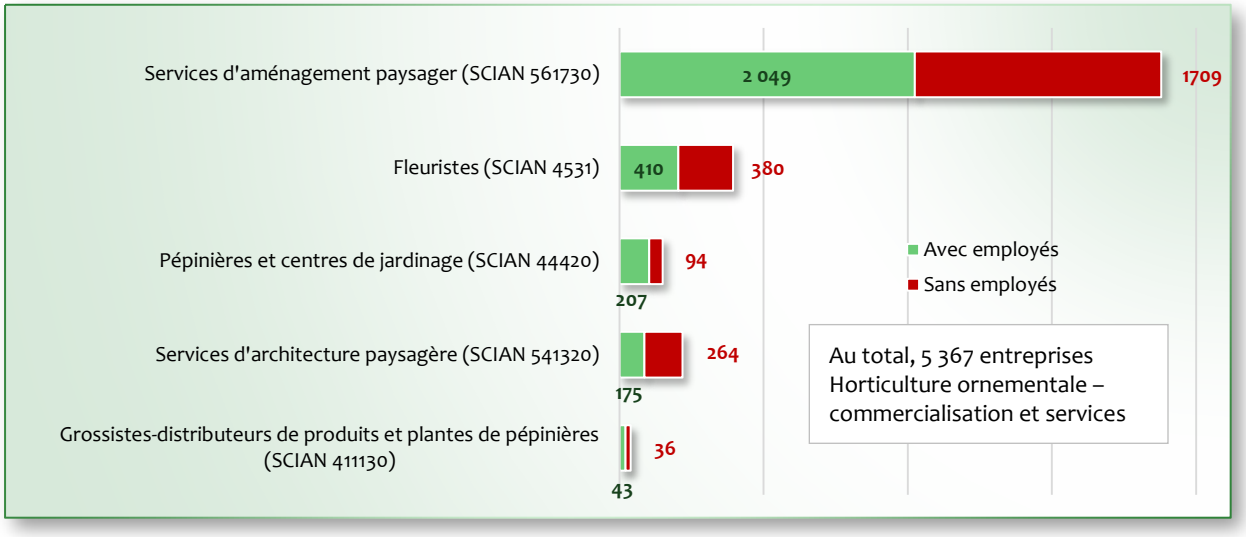
- Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730)
- Services d'architecture paysagère (SCIAN 541320)
- Pépinières et centres de jardinage (SCIAN 444220)
- Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières (SCIAN 411130)
- Fleuristes (SCIAN 4531)

La classe des Services d'Aménagement paysager (SCIAN 561730) inclut une très grande partie des entreprises du secteur. On y retrouve les entreprises dont l'activité principale consiste à offrir des services d'entretien paysager et/ou de plantation d'arbres, d'arbustes, de plantes, de pelouses ou de jardins, et les entreprises qui, en plus des activités susmentionnées, ont pour activité la construction (installation) d'allées piétonnières, de murs de soutènement, de terrasses en bois, de clôtures, d'étangs et de structures similaires.

Ce sont donc les activités des sous-secteurs de l'Aménagement paysager, de l'Entretien paysager, de l'Entretien des pelouses, de l'Arboriculture et de l'Irrigation horticole qui sont incluses dans ce regroupement d'entreprises.

Selon Statistique Canada, on dénombrait un total de 5 367 établissements actifs[1] dans les cinq groupes d'industries de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec en 2007. La répartition par code SCIAN des divers établissements est présentée à la figure suivante.

Figure 1 – Le nombre total d'entreprises en Horticulture ornementale – commercialisation et services, Québec, juin 2016



Source : Statistique Canada, Nombre d'emplacements sans employés (Tableau CANSIM 553-0004) et avec employés (Tableau CANSIM 552-0004), juin 2016.

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques ». Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et un siège social représente 11 emplacements. L'emplacement statistique est une entité d'exploitation qui exerce une activité économique à l'intérieur de la plus petite région géographique type et qui peut fournir au minimum des données sur l'emploi.

Les données sur les entreprises du secteur publiées par Statistique Canada permettent également de dresser un portrait à jour de la distribution des entreprises, selon le nombre d'employés et leur emplacement géographique. Ces données sont présentées dans les tableaux et figures qui suivent. Cependant, l'information disponible ne permet pas de présenter des données spécifiques pour les sous-secteurs inclus dans la classe des Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730).

[1] Inclut les établissements sans employés.

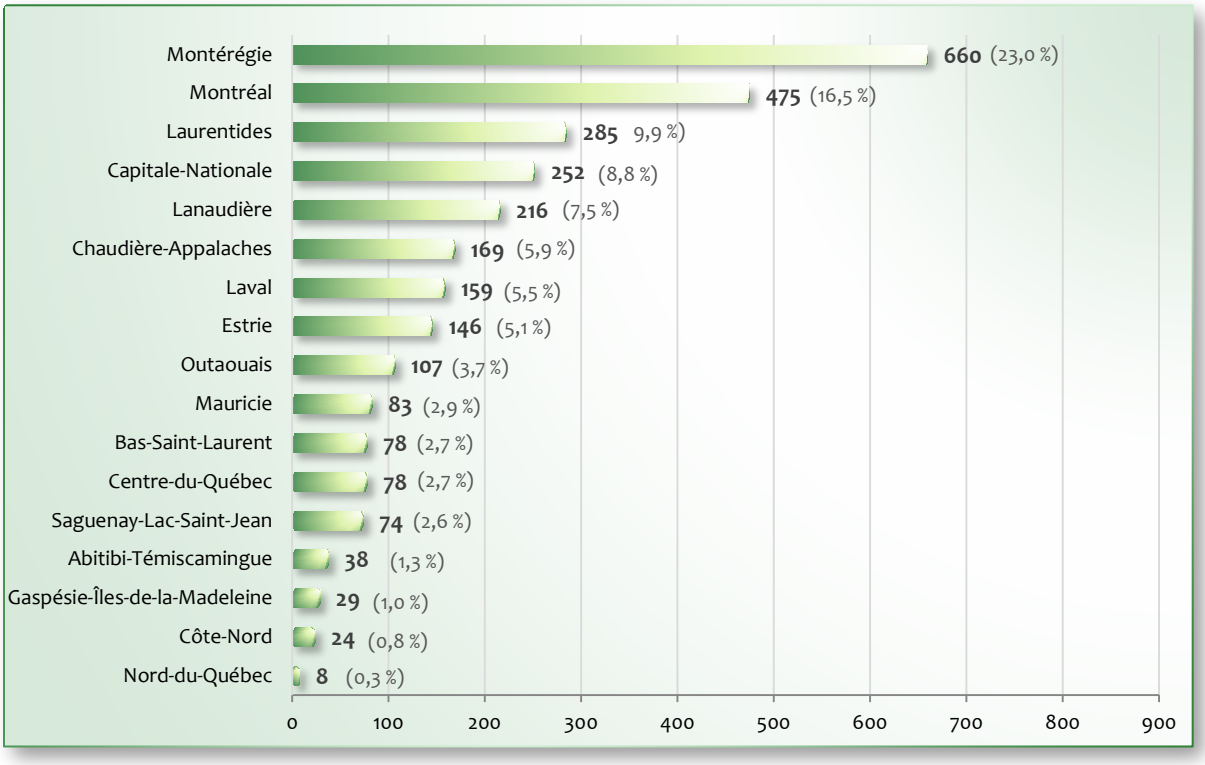
Tableau 5 – La répartition des entreprises selon leur taille, juin 2016

	Nombre d'entreprises	% sur le nombre total d'entreprises avec employés	% sur le nombre total d'entreprises
Entreprises sans employés	**2 483**	**s.o.**	**46,3**
Entreprises avec employés			
1 à 4 employés	1 583	54,9	29,5
5 à 9 employés	700	24,3	13,0
10 à 19 employés	355	12,3	6,6
20 à 49 employés	199	6,9	3,7
50 employés et plus	47	1,6	0,9
Total partiel : entreprises avec employés	**2 884**	**100**	**53,7**
Total	**5 367**	**100**	**100**

Source : Statistique Canada, Nombre d'emplacements sans employés (Tableau CANSIM 553-0004) et avec employés (Tableau CANSIM 552-0004), juin 2016.

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques ». Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et un siège social représente 11 emplacements. L'emplacement statistique est une entité d'exploitation qui exerce une activité économique à l'intérieur de la plus petite région géographique type et qui peut fournir au minimum des données sur l'emploi.

Figure 2 – La répartition du nombre d'entreprises avec employés pour l'ensemble du secteur par région administrative, décembre 2015



Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises* (Tableau CANSIM 552-0003), décembre 2015.

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques ». Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et 1 siège social représente 11 emplacements. L'emplacement statistique est une entité d'exploitation qui exerce une activité économique à l'intérieur de la plus petite région géographique type et qui peut fournir au minimum des données sur l'emploi.

Tableau 6 – La répartition des entreprises avec employés par sous-secteur et par région administrative, décembre 2015

Régions administratives	Services d'aménagement paysager (561730)		Fleuristes (453110)		Services d'architecture paysagère (541320)		Pépinières et centres de jardinage (444220)		Grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières (411130)		Ensemble du secteur	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensemble du Québec	**2011**	**100,0**	**417**	**100,0**	**196**	**100,0**	**205**	**100,0**	**43**	**100,0**	**2 872**	**100,0**
Montérégie	485	24,1	77	18,5	39	19,9	51	24,9	8	18,6	660	23,0
Montréal	297	14,8	92	22,1	49	25,0	20	9,8	17	39,5	475	16,5
Laurentides	202	10,0	28	6,7	30	15,3	23	11,2	2	4,7	285	9,9
Capitale-Nationale	201	10,0	27	6,5	10	5,1	10	4,9	4	9,3	252	8,8
Lanaudière	143	7,1	31	7,4	15	7,7	25	12,2	2	4,7	216	7,5
Chaudière - Appalaches	123	6,1	23	5,5	9	4,6	12	5,9	2	4,7	169	5,9
Estrie	105	5,2	19	4,6	8	4,1	13	6,3	1	2,3	146	5,1
Laval	115	5,7	18	4,3	14	7,1	9	4,4	3	7,0	159	5,5
Outaouais	84	4,2	10	2,4	4	2,0	8	3,9	1	2,3	107	3,7
Mauricie	50	2,5	23	5,5	3	1,5	7	3,4	0	0,0	83	2,9
Bas-Saint-Laurent	47	2,3	18	4,3	2	1,0	9	4,4	2	4,7	78	2,7
Centre-du-Québec	60	3,0	9	2,2	2	1,0	7	3,4	0	0,0	78	2,7
Saguenay – Lac-Saint-Jean	48	2,4	17	4,1	7	3,6	1	0,5	1	2,3	74	2,6
Abitibi - Témiscamingue	21	1,0	11	2,6	1	0,5	5	2,4	0	0,0	38	1,3
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	15	0,7	7	1,7	2	1,0	2	1,0	0	0,0	29	1,0
Côte-Nord	12	0,6	5	1,2	1	0,5	2	1,0	0	0,0	24	0,8
Nord-du-Québec	3	0,1	2	0,5	0	0,0	1	0,5	0	0,0	8	0,3

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2015.

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques ». Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant 10 magasins et un siège social représente 11 emplacements. L'emplacement statistique est une entité d'exploitation qui exerce une activité économique à l'intérieur de la plus petite région géographique type et qui peut fournir au minimum des données sur l'emploi.

Comme les données sur les entreprises regroupées selon le SCIAN ne permettent pas de préciser le nombre d'entreprises pour chacun des sous-secteurs d'activité, nous présentons au tableau qui suit une estimation du nombre d'entreprises actives et du nombre d'entreprises dont un sous-secteur est leur activité principale. Ces estimations proviennent de différentes sources de données et d'hypothèses faites à partir de l'information obtenue par le sondage auprès des employeurs. Pour le sous-secteur de l'Arboriculture, ce sont les données provenant d'une autre étude qui ont été utilisées. L'utilisation de différentes sources de données et l'obligation de faire différentes

hypothèses quant à la proportion des entreprises dont c'est l'activité principale peuvent certainement engendrer une marge d'erreur qui est difficilement mesurable. Néanmoins, nous avons confiance que les nombres d'entreprises estimés reflètent bien le portrait du secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services en 2016.

Tableau 7 – L'estimation du nombre d'entreprises par sous-secteur

Sous-secteurs	Entreprises actives	Activité principale	
Aménagement paysager	1 667 [1]	1 369	(82,1 %) [2]
Arboriculture	231 [3]	190	(82,4 %) [4]
Irrigation horticole	183 [1]	113	(61,2 %) [5]
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	331 [6]	197	(59,4 %) [2]
Services d'entretien paysager	397 [6]	127	(32,0 %) [2]
Fleuristerie	410 [7]	295	(72,0 %) [2]
Jardinerie	421 [1]	291	(69,2 %) [2]
Architecture de paysage	175 [7]	67	(38,5 %) [2]
Total	**3 815**	**2 649**	

Sources

[1] Répertoire de la FIHOQ en 2016.

[2] La proportion des entreprises dont ce service est l'activité principale est obtenue des résultats du sondage.

[3] Estimation présentée dans l'*Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, MELS, 2011. Le nombre d'entreprises exclut les villes et les arrondissements de Montréal.

[4] À partir de la liste d'entreprises d'InfoCanada en 2016 qui sont répertoriées comme offrant un service d'arboriculture.

[5] La proportion d'entreprises dont ce service est l'activité principale est une estimation de l'Association Irrigation Québec (AIQ).

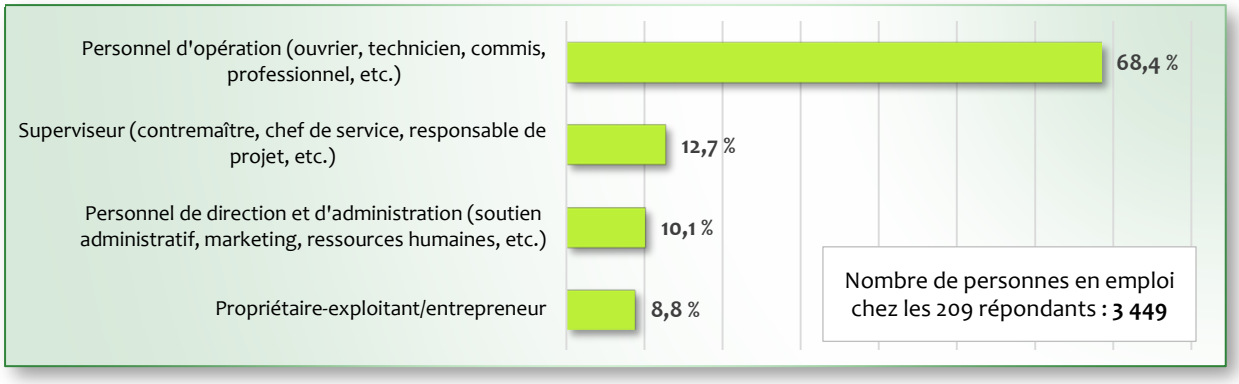
[6] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 45,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien de pelouses et que 54,5 % offrent des services d'entretien paysager.

[7] Selon le *Registre des entreprises* de Statistique Canada en juin 2016.

4.2 Les caractéristiques des entreprises et leur main-d'œuvre

Dans cette section comme dans les suivantes, les réponses au sondage auprès des employeurs permettent de présenter des résultats qui préciseront différentes caractéristiques du marché du travail en Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Figure 3 – La distribution du nombre de personnes en emploi en 2015 selon la catégorie d'emploi



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 8 – La distribution du nombre de personnes en emploi en 2015 selon la catégorie d'emploi par sous-secteur

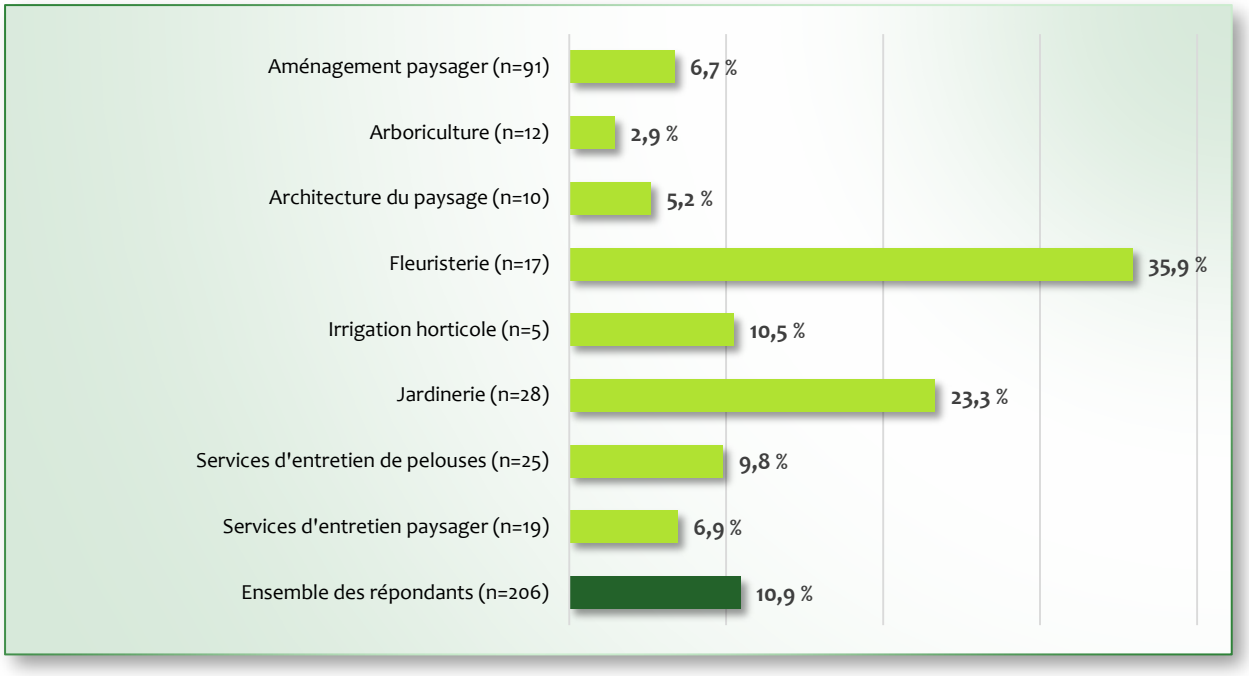
Catégories d'emploi	Aménagement paysager n=92		Arboriculture n=12		Architecture de paysage n=10		Fleuristerie n=17		Jardinerie n=28		Services d'entretien de pelouses n=19		Services d'entretien paysager n=25	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Propriétaire-exploitant/entrepreneur	141	9,5	12	5,7	14	14,4	24	21,1	37	5,8	6	5,9	50	7,3
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	162	10,9	16	7,7	13	13,4	10	8,8	88	5,1	3	12,6	44	7,5
Superviseur (contremaître, chef de service, responsable de projet, etc.)	244	16,4	19	9,1	16	16,5	6	5,3	41	8,7	4	8,4	75	10,6
Personnel d'opération (ouvrier, technicien, commis, professionnel, etc.)	943	63,3	162	77,5	54	55,7	74	64,9	420	80,3	26	73,1	691	74,5
Total	**1 490**	**100**	**209**	**100**	**97**	**100**	**114**	**100**	**586**	**100**	**39**	**100**	**860**	**100**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Pour l'ensemble du secteur, près de sept employés sur dix occupent un poste de la catégorie « Personnel d'opération ».
- Les « propriétaires-exploitants/entrepreneurs » représentent 8,8 % de l'ensemble des emplois. Cependant, en Fleuristerie, cette catégorie d'emploi représente 21,1 %. Cela s'explique par le fait que le nombre moyen d'employés par répondant en Fleuristerie n'est que de 5,9 alors qu'il est de 16,6 pour l'ensemble des répondants. En Jardinerie et dans les Services d'entretien de pelouses, les propriétaires ne représentent que de 5,8 % à 5,9 %.

- Ce sont dans les sous-secteurs de l'Aménagement paysager et de l'Architecture de paysage que la catégorie d'emploi de « superviseur » est relativement la plus élevée, avec respectivement 16,4 % et 16,5 %, alors que pour l'ensemble des répondants, cette proportion est de 12,7 %.

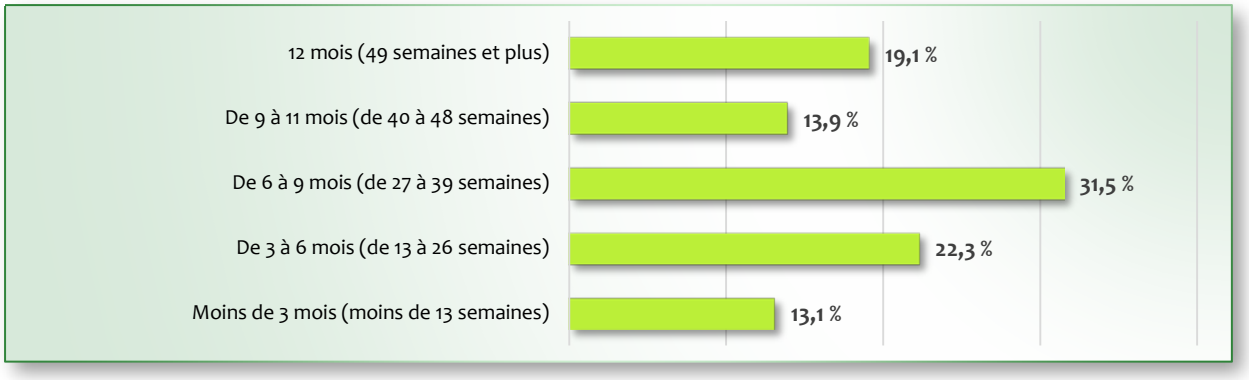
Figure 4 – La proportion d'employés à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- La proportion d'employés qui ont un statut de temps partiel (moins de 30 heures par semaine) pour l'ensemble des emplois est seulement de 10,9 %. La situation est différente en Fleuristerie et en Jardinerie, où la proportion d'emploi à temps partiel est respectivement de 35,9 % et de 23,3 %. Cette situation s'explique par le fait que ces sous-secteurs sont similaires à celui du commerce de détail, où l'on embauche cette catégorie de personnel pour être en mesure d'offrir un servir sept jours sur sept.

Figure 5 – La répartition des personnes en emploi en 2015 selon le nombre de mois travaillés



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

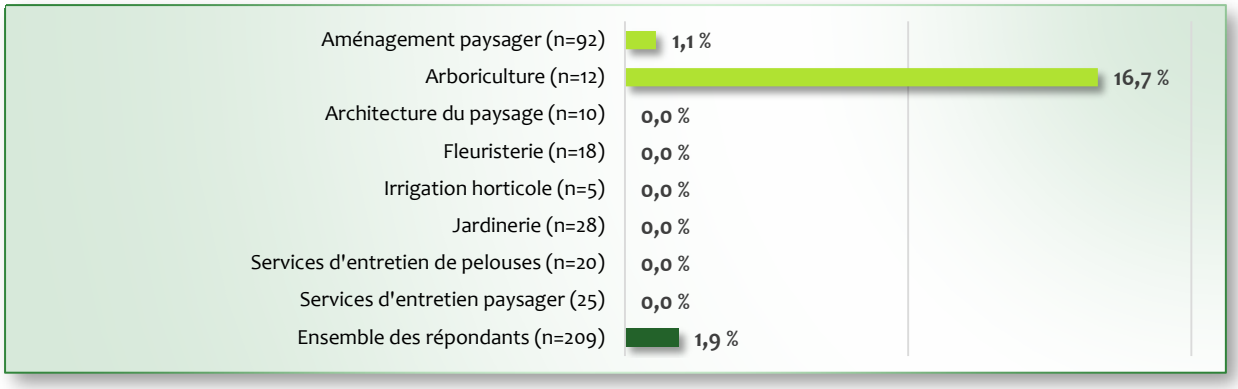
Tableau 9 – La répartition des personnes en emploi en 2015 selon le nombre de mois travaillés pour les principaux sous-secteurs

Nombre de mois travaillés	Aménagement paysager n=91	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=9	Fleuristerie n=17	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=19	Services d'entretien paysager n=25
Moins de 3 mois (moins de 13 semaines)	10,2 %	5,6 %	3,2 %	10,8 %	23,5 %	7,2 %	16,1 %
De 3 à 6 mois (de 13 à 26 semaines)	24,3 %	7,0 %	6,5 %	8,8 %	18,0 %	36,7 %	27,0 %
De 6 à 9 mois (de 27 à 39 semaines)	40,5 %	28,2 %	5,4 %	4,9 %	17,2 %	37,4 %	34,4 %
De 9 mois à 11 mois (de 40 à 48 semaines)	8,1 %	46,0 %	6,5 %	4,9 %	27,4 %	6,2 %	3,6 %
12 mois (49 semaines et plus)	16,8 %	13,1 %	78,5 %	70,6 %	14,0 %	12,6 %	19,0 %
Total	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Les deux tiers (64,5 %) de l'ensemble des personnes en emploi travaillent plus de six mois par année. Dans le sous-secteur de l'Arboriculture, cette proportion est de 87,4 %, en Architecture de paysage, de 90,4 % et en Fleuristerie, de 80,4 %.
- Près d'un cinquième (19,1 %) de l'ensemble des personnes en emploi travaille toute l'année, c'est-à-dire plus de 49 semaines. Ce sont principalement les employés en Architecture de paysage (78,5 %) et ceux en Fleuristerie (70,6 %) qui sont en emploi toute l'année.
- Le tiers (35,4 %) seulement de l'ensemble des emplois ont une durée inférieure à 6 mois. Ce sont surtout les sous-secteurs des Services d'entretien de pelouses (43,9 %), des Services d'entretien paysager (43,1 %) et de la Jardinerie (41,5 %) qui ont des emplois dont la durée est inférieure à 6 mois.

Figure 6 – Le pourcentage de répondants avec des employés syndiqués



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Très peu de personnes à l'emploi d'une entreprise de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services sont représentées par un syndicat. Il n'y a véritablement que certaines entreprises de l'Arboriculture qui effectuent des travaux pour l'entretien du réseau d'Hydro-Québec qui ont des employés syndiqués. Ces entreprises sont peu nombreuses, mais elles emploient près du tiers (29,4 %)[1] de l'ensemble de la main-d'œuvre en Arboriculture.

4.3 Les activités des entreprises

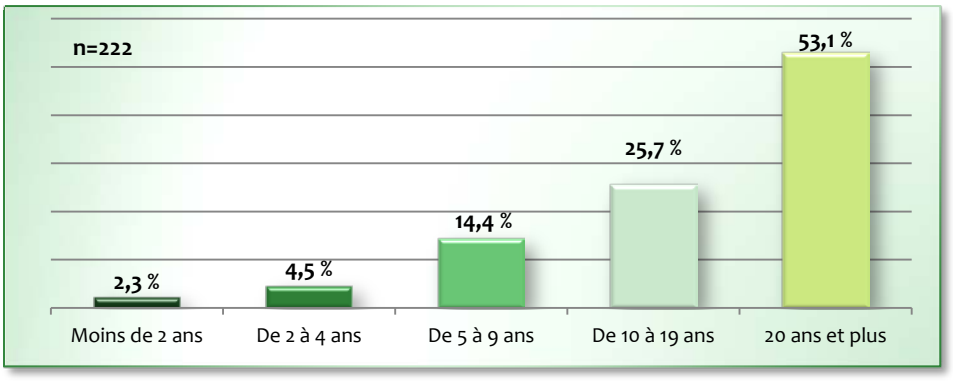
Les entreprises sondées ont fourni de l'information permettant de préciser les différentes activités des entreprises en Horticulture ornementale – commercialisation et services, ainsi que sur les activités hors secteur, c'est-à-dire des services offerts par les entreprises du secteur qui ne sont en lien avec aucun des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

4.3.1 Les activités en commercialisation et services horticoles

Nous présentons dans cette section des résultats du sondage auprès des employeurs qui permet de connaître l'âge des entreprises, la durée en nombre de mois de leurs activités annuelles et la diversité des entreprises quant aux sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services pour lesquels elles offrent des services ou des produits.

[1] Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage, 2012.*

Figure 7 – La distribution des répondants selon le nombre d'années en activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 10 – La distribution des répondants selon le nombre d'années en activité pour les principaux sous-secteurs

Nombre d'années	Aménagement paysager	Arboriculture	Architecture de paysage	Fleuristerie	Jardinerie	Services d'entretien de pelouses	Services d'entretien paysager
	n=91	n=12	n=10	n=18	n=27	n=20	n=25
Moins de 2 ans	1,1 %	8,3 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %
De 2 à 4 ans	4,4 %	8,3 %	10,0 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %
De 5 à 9 ans	19,8 %	0,0 %	0,0 %	16,7 %	3,6 %	15,0 %	24,0 %
De 10 à 19 ans	23,1 %	41,7 %	40,0 %	11,1 %	28,6 %	15,0 %	40,0 %
20 ans et plus	51,6 %	41,7 %	50,0 %	55,6 %	64,3 %	70,0 %	28,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Plus de la moitié (53,1 %) des entreprises sondées ont 20 ans et plus d'âge. Cette proportion est plus élevée dans les sous-secteurs des Services d'entretien de pelouses (70 %) et de la Jardinerie (64,3 %). Cette forte proportion d'entreprises établies est caractéristique d'un secteur mature où il est difficile pour de nouvelles entreprises d'intégrer le marché. Il est aussi à envisager que plusieurs de ces entreprises ont besoin ou auront besoin d'ici quelques années d'une relève pour assurer leur continuité.
- Dans l'ensemble et pour tous les sous-secteurs, il y a relativement peu d'entreprises sondées qui ont moins de deux ans d'âge. C'est dans le sous-secteur de l'Arboriculture que cette proportion d'entreprises est la plus élevée avec 8,3 %. Il importe cependant de rappeler que les entreprises sondées sont celles qui ont au moins un employé et, dans l'échantillon, les entreprises de 1 à 4 employés sont sous-représentées. Il est possible que cela influence à la baisse la proportion des entreprises de moins de deux ans, comme présenté à la figure et au tableau précédents.

Tableau 11 – La distribution des répondants selon le nombre de mois par année qu'elles exercent leur activité pour les principaux sous-secteurs

Nombre de mois d'activité	Aménagement paysager	Arboriculture	Architecture de paysage	Fleuristerie	Jardinerie	Services d'entretien de pelouses	Services d'entretien paysager
	n=112	n=19	n=26	n=25	n=49	n=33	n=76
6 mois et moins	10,7 %	5,3 %		8,3 %	25,6 %	34,4 %	16,2 %
7 à 8 mois	66,1 %	21,1 %	12,5 %		46,2 %	62,5 %	68,9 %
9 à 10 mois	22,3 %	42,1 %	25,0 %		17,9 %	3,1 %	14,9 %
Plus de 10 mois	0,9 %	31,6 %	62,5 %	94,4 %	10,3 %		

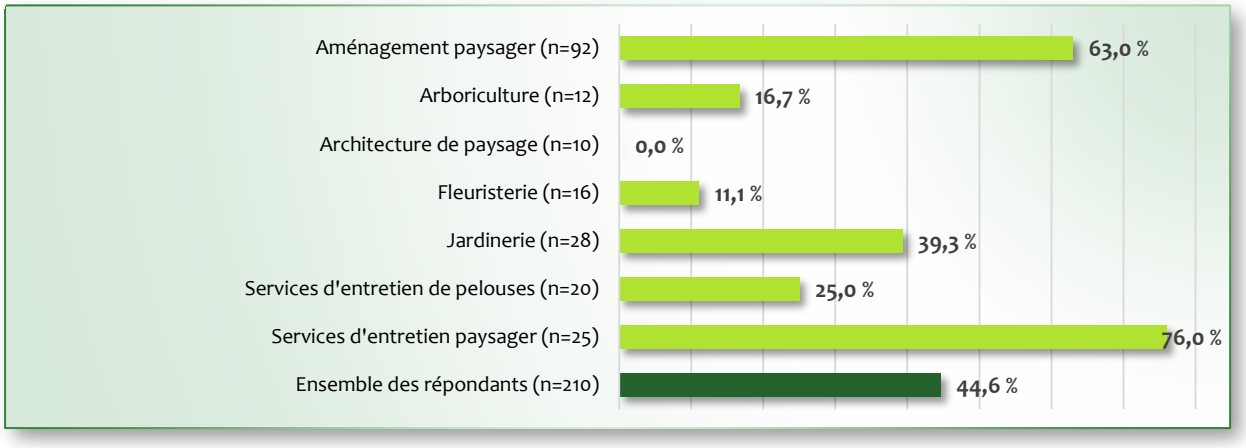
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Pour six des sept principaux sous-secteurs d'activité, c'est au moins les trois quarts des entreprises sondées qui ont indiqué exercer leur activité durant une période de sept mois et plus. Il n'y a que pour les répondants du sous-secteur des Services d'entretien de pelouses que cette proportion est de 65,6 %. Cela s'explique par le fait que 5 des 20 répondants[1] de ce sous-secteur exercent une autre activité de commercialisation et services horticoles et que le tiers des répondants[2] de ce sous-secteur se livrent à des activités autres que celles liées à l'Horticulture – commercialisation et services.
- En Fleuristerie, la presque totalité (94,4 %) des entreprises est en activité plus de 10 mois par année. En Architecture de paysage, cette proportion de répondants est de 62,5 %.
- C'est dans le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses que l'on observe la plus grande proportion (34,4 %) d'entreprises dont le nombre de mois d'activité par année pour leur activité principale est inférieur à six. En Jardinerie, cette proportion est de 25,6 %. Cela peut surprendre, mais il faut comprendre que des répondants dont l'activité principale est la Jardinerie ou les Services d'entretien de pelouses se consacrent à d'autres activités durant certaines périodes de l'année.

[1] Voir le Tableau 12 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants selon leur sous-secteur d'activité principal.

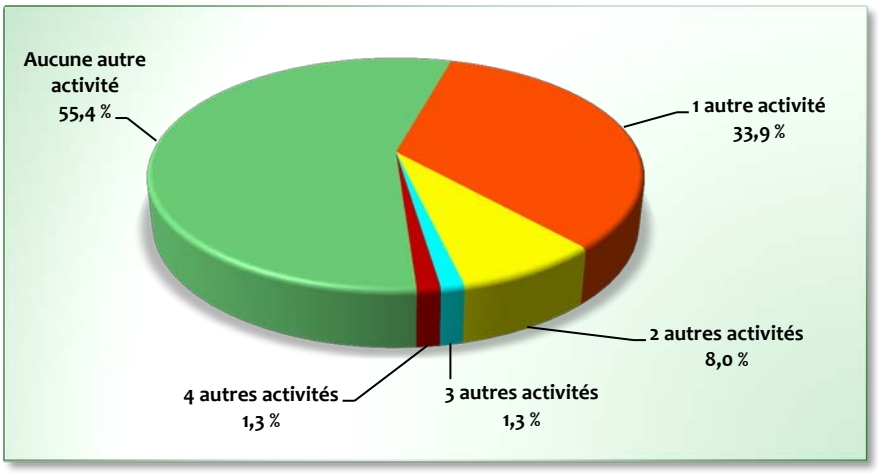
[2] Voir la Figure 10 – La proportion des répondants qui exercent des activités autres que celles liées à la commercialisation ou de services horticoles (ex. : déneigement, production agricole, etc.)

Figure 8 – La proportion des répondants actifs dans au moins une activité de commercialisation ou de services horticoles autre que leur activité principale



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 9 – La répartition des répondants selon le nombre d'autres activités en commercialisation ou en services horticoles exercées



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Un peu plus de la moitié (55,4 %) des entreprises sondées ont indiqué n'être actives dans aucun autre des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ce sont principalement les entreprises des Services d'entretien paysager (76,0 %) et celles de l'Aménagement paysager (63,0 %) qui ont indiqué être actives dans un autre sous-secteur.
- En Architecture de paysage, aucun des répondants n'a mentionné offrir un service dans un autre sous-secteur. En Fleuristerie, cette proportion n'est que de 11,1 % et, en Arboriculture, elle n'est que de 16,7 %.
- Les trois quarts des répondants actifs dans un autre sous-secteur ont indiqué être actifs dans un seul sous-secteur. Il y a relativement peu d'entreprises (10,6 %) qui sont actives dans plus d'un sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Tableau 12 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants selon leur sous-secteur d'activité principale

Activité principale / Autres activités	Aménagement paysager (n=92)		Arboriculture (n=12)		Architecture de paysage (n=10)		Fleuristerie (n=16)		Jardinerie (n=28)		Services d'entretien de pelouses (n=20)		Services d'entretien paysager (n=25)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aménagement paysager	-	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	25,0	0	0,0	11	44,0
Arboriculture	3	3,3	-	-	0	0,0	0	0,0	1	3,6	0	0,0	2	8,0
Architecture de paysage	14	15,2	0	0,0	-	-	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	8,0
Fleuristerie	2	2,2	0	0,0	0	0,0	-	-	3	10,7	1	5,0	1	4,0
Fournisseur	3	3,3	2	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,0
Irrigation horticole	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	4,0
Jardinerie	9	9,8	0	0,0	0	0,0	2	12,5	-	-	0	0,0	0	0,0
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	7	7,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	3,6	-	-	4	16,0
Services d'entretien paysager	43	46,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	10,7	4	20,0	-	-

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

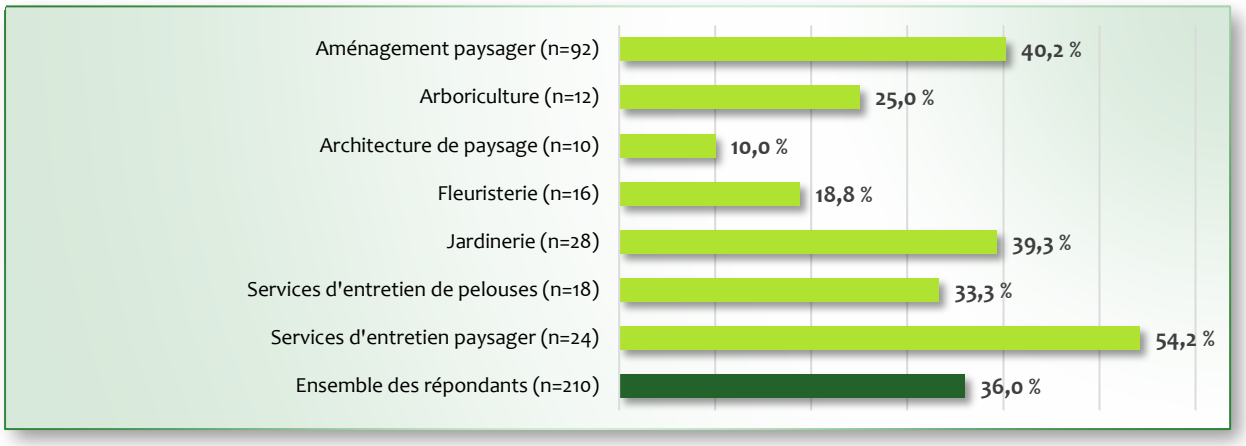
Note : La somme des pourcentages peut être supérieure à 100 % puisque des entreprises sont actives dans plusieurs sous-secteurs d'activité.

- Près des deux tiers (63,0 %) des entreprises dont l'activité principale est en Aménagement paysager sont actives dans un autre sous-secteur. Pour près de la moitié (46,7 %) de ces répondants, l'autre sous-secteur est celui des Services d'entretien paysager. L'Architecture de paysage est un service offert par 15,2 % de ces entreprises.
- À l'inverse, 44,0 % des 76,0 % d'entreprises des Services d'entretien paysager offrent des services d'Aménagement paysager. Soulignons que 16 % des entreprises actives dans un autre sous-secteur d'activité offrent des Services d'entretien de pelouses.
- Les entreprises dont l'activité principale est la Jardinerie et qui sont actives dans un autre sous-secteur offrent principalement des services d'Aménagement paysager (25,0 %), de Fleuristerie (10,7 %) et d'Entretien paysager (10,7 %).

4.3.2 Les activités autres que la commercialisation ou les services horticoles

Certaines entreprises du secteur sont également actives dans des activités qui ne sont pas celles de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. On estime que plus du tiers (36,0 %) exercent au moins une de ces activités.

Figure 10 – La proportion des répondants qui exercent des activités autres que celles liées à la commercialisation ou de services horticoles (ex. : déneigement, production agricole, etc.)



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Ce sont les entreprises dont l'activité principale est en Services d'entretien paysager ou en Aménagement paysager qui, le plus souvent, offrent un service hors secteur.
- Il y a relativement peu d'entreprises en Architecture de paysage et en Fleuristerie qui offrent des services hors secteur.

Tableau 13 – Les autres activités des répondants qui exercent des activités autres que celles liées à leurs activités de commercialisation et de services horticoles (ex. : déneigement, production agricole, etc.)

Activités	Ensemble des répondants n=69	Aménagement paysager n=35	Arboriculture n=3	Architecture de paysage n=0	Fleuristerie n=3	Jardinerie n=9	Services d'entretien de pelouses n=6	Services d'entretien paysager n=13
Déneigement	53,6 %	54,3 %	33,3 %		0,0 %	0,0 %	83,3 %	92,3 %
Production en serre	24,6 %	17,1 %			33,3 %	77,8 %	0,0 %	7,7 %
Production en pépinière	24,6 %	20,0 %			33,3 %	55,6 %	0,0 %	23,1 %
Installation de décorations pour des événements	18,8 %	28,6 %			66,7 %	11,1 %	0,0 %	0,0 %
Vente de décorations pour des événements	17,4 %	14,3 %			100,0 %	22,2 %	16,7 %	7,7 %
Rénovation/ construction/ excavation	17,4 %	25,7 %	33,3 %		0,0 %	0,0 %	16,7 %	7,7 %
Vente de produits alimentaires	5,8 %	0,0 %			0,0 %	22,2 %	0,0 %	7,7 %
Production de gazon	2,9 %	2,9 %			0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : Les répondants à cette question ne sont que ceux qui ont indiqué effectuer des activités autres que celles liées à leurs activités normales en lien avec la commercialisation et la prestation de services horticoles.

- Plus de la moitié (53,6 %) des entreprises offrant un service hors secteur proposent un service de déneigement, ce qui permet d'offrir à certains de leurs employés de prolonger la durée de leur emploi.
- Les activités de production en serre ou en pépinière sont réalisées par le quart des entreprises offrant un service hors secteur. Même si ces activités sont exclues du secteur, ces entreprises de production emploient des personnes ayant des compétences également recherchées par des employeurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Cette situation est observée pour des emplois du sous-secteur de la Jardinerie.
- La vente et l'installation de décorations constituent le troisième type de services hors secteur offert.

Plusieurs autres types d'activité hors secteur ont été mentionnés :

- Conférence et formation, enseignement (2)
- Construction de mobilier
- Entretien ménager industriel
- Environnement (gestion des milieux naturels, gestion des matières résiduelles et écocivisme)

- Gestion parasitaire
- Production d'arbre de Noël
- Service-conseil en foresterie
- Transport
- Travaux de construction

Tableau 14 – Les principales raisons pour réaliser des activités autres que leurs activités de commercialisation et de prestation de services horticoles

Principales raisons	Ensemble des répondants n=65	Aménagement paysager n=34	Arbori-culture n=3	Architecture de paysage n=0	Fleuris-terie n=3	Jardi-nerie n=9	Services d'entretien de pelouses n=6	Services d'entretien paysager n=11
Permet de prolonger la durée d'emploi des employés	90,8 %	94,1 %	33,3 %		100,0 %	77,8 %	83,3 %	100,0 %
Oblige l'entreprise à embaucher d'autres employés saisonniers	36,9 %	32,4 %	66,7 %		33,3 %	44,4 %	50,0 %	36,4 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : Les répondants à cette question ne sont que ceux qui ont indiqué effectuer des activités autres que celles liées à leurs activités normales en lien avec la commercialisation et la prestation de services horticoles.

- La principale raison pour offrir un service hors secteur est de prolonger la durée des emplois saisonniers.
- Plus du tiers des entreprises qui fournissent des services hors secteur doivent embaucher en tout ou en partie d'autres employés pour être en mesure d'offrir ces services.

4.4 Les données financières des entreprises

Les réponses à certaines questions du sondage permettent de présenter ci-après des données financières concernant les entreprises du secteur et des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Il faut se souvenir à la lecture de ces résultats que le nombre de répondants de 1 à 4 employés est sous-représenté.

Tableau 15 – La distribution des répondants selon le chiffre d'affaires total de l'entreprise

Chiffre d'affaires	Ensemble des répondants n=202	Aménagement paysager n=91	Arboriculture n=11	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=16	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=18	Services d'entretien paysager n=25
Moins de 100 000 $	12,9 %	7,7 %	0,0 %	30,0 %	26,7 %	18,5 %	5,6 %	25,0 %
De 100 000 $ à 249 999 $	16,3 %	7,7 %	45,5 %	10,0 %	26,7 %	22,2 %	11,1 %	29,2 %
De 250 000 $ à 499 999 $	20,8 %	22,0 %	18,2 %	20,0 %	33,3 %	14,8 %	11,1 %	20,8 %
De 500 000 $ à 999 999 $	21,3 %	31,9 %	0,0 %	10,0 %	6,7 %	7,4 %	27,8 %	12,5 %
1 000 000 $ et plus	28,7 %	30,8 %	36,4 %	30,0 %	6,7 %	37,0 %	44,4 %	12,5 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 16 – La distribution des répondants selon leur masse salariale en 2015

Masse salariale	Ensemble des répondants n = 199	Aménagement paysager n = 89	Arboriculture n =11	Architecture de paysage n = 10	Fleuristerie n = 15	Jardinerie n =27	Services d'entretien de pelouses n = 18	Services d'entretien paysager n = 24
De moins de 50 000 $	19,1 %	15,7 %	18,2 %	20,0 %	46,7 %	18,5 %	11,1 %	25,0 %
De 50 000 $ à 99 999 $	18,1 %	15,7 %	36,4 %	10,0 %	6,7 %	22,2 %	5,6 %	33,3 %
De 100 000 $ à 199 999 $	22,6 %	24,7 %	9,1 %	30,0 %	20,0 %	18,5 %	27,8 %	12,5 %
De 200 000 $ à 299 999 $	7,5 %	10,1 %	0,0 %	0,0 %	6,7 %	0,0 %	5,6 %	12,5 %
300 000 $ et plus	32,7 %	33,7 %	36,4 %	40,0 %	20,0 %	40,7 %	50,0 %	16,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Malgré la petite taille des entreprises, 50,0 % des entreprises sondées ont indiqué avoir un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 $, ce qui permet à 40,2 % des entreprises d'avoir une masse salariale supérieure à 200 000 $.
- C'est dans le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses qu'il y a le plus grand nombre d'entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 1 000 000 $ (44,4 %).
- C'est en Fleuristerie et en Architecture de paysage que la proportion d'entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 $ est la plus élevée. Cette proportion est respectivement de 26,7 % et de 30,0 %. Sans surprise, c'est en Fleuristerie que la proportion de la masse salariale de moins de 50 000 $ est la plus élevée (46,7 %).

Tableau 17 – Les types d'investissements réalisés durant les trois dernières années

Types d'investissements	Ensemble des répondants n = 200	Aménagement paysager n = 92	Arboriculture n =12	Architecture de paysage n = 10	Fleuristerie n = 18	Jardinerie n =28	Services d'entretien de pelouses n = 19	Services d'entretien paysager n = 25
Achat d'équipements	82,2 %	90,2 %	100,0 %	80,0 %	38,9 %	67,9 %	75,0 %	84,0 %
Recherche de nouveaux clients	64,9 %	66,3 %	50,0 %	70,0 %	38,9 %	60,7 %	70,0 %	64,0 %
Investissements en publicité	59,4 %	66,3 %	41,7 %	60,0 %	55,6 %	67,9 %	55,0 %	28,0 %
Formation du personnel	54,0 %	55,4 %	66,7 %	60,0 %	38,9 %	46,4 %	60,0 %	40,0 %
Augmentation du nombre d'employés	38,6 %	42,4 %	58,3 %	10,0 %	16,7 %	32,1 %	40,0 %	36,0 %
Diversification des services ou des produits	37,6 %	35,9 %	33,3 %	30,0 %	27,8 %	60,7 %	35,0 %	28,0 %
Adhésion à un regroupement professionnel	33,7 %	31,5 %	41,7 %	60,0 %	22,2 %	32,1 %	10,0 %	44,0 %
Agrandissement des installations	31,2 %	32,6 %	25,0 %	0,0 %	38,9 %	35,7 %	30,0 %	24,0 %
Acquisition d'un compétiteur	10,9 %	12,0 %	16,7 %	0,0 %	5,6 %	7,1 %	20,0 %	8,0 %
Investissements dans la R et D	7,4 %	8,7 %	0,0 %	10,0 %	5,6 %	3,6 %	10,0 %	12,0 %
Aucun investissement	5,4 %	4,3 %	16,7 %	0,0 %	5,6 %	3,6 %	5,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- L'achat d'équipements est le principal type d'investissement réalisé par les entreprises du secteur, et ce, dans pratiquement tous les sous-secteurs, sauf celui de Fleuristerie, où seulement 38,9 % des entreprises de ce sous-secteur sondées ont mentionné avoir fait ce type d'investissement depuis trois ans.
- Les autres types d'investissement mentionnés par plus de la moitié des répondants sont la recherche de nouveaux clients, la publicité et la formation du personnel. Ce constat est le même pour tous les sous-secteurs, sauf celui des Services d'entretien paysager, où seulement 28 % des répondants de ce sous-secteur ont mentionné avoir investi en publicité au cours des trois dernières années. Selon des représentants de ce sous-secteur, cela s'explique par le fait que dans certaines régions, la demande est forte pour des Services d'entretien paysager, diminuant ainsi le besoin de publicité. Une autre raison mentionnée est que le « bouche-à-oreille » est un des principaux moyens pour développer sa clientèle.
- Les investissements pour l'augmentation du nombre d'employés ont été faits par plus du tiers des répondants dans cinq des sept sous-secteurs. Il n'y a qu'en Architecture de paysage et en Fleuristerie que très peu d'entreprises sondées ont indiqué avoir effectué ce type d'investissement.

Tableau 18 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur activité durant les trois dernières années

Pourcentage	Ensemble des répondants	Aménagement paysager	Arboriculture	Architecture de paysage	Fleuristerie	Jardinerie	Services d'entretien de pelouses	Services d'entretien paysager
	n = 308	n = 111	n = 24	n = 10	n = 20	n =34	n = 29	n =72
A augmenté	**44,4 %**	41,7 %	25,0 %	60,0 %	41,9 %	52,9 %	62,1 %	43,1 %
Est demeuré stable	**43,1 %**	47,2 %	66,7 %	30,0 %	46,7 %	26,5 %	31,0 %	41,7 %
A diminué	**12,2 %**	11,1 %	8,3 %	0,0 %	6,7 %	20,6 %	6,9 %	15,3 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Près de la moitié des entreprises sondées ont indiqué avoir augmenté leur chiffre d'affaires durant les trois dernières années. Cette proportion est plus grande pour les entreprises des Services d'entretien de pelouses (62,1 %) et de celles en Architecture de paysage (60,0 %). En Arboriculture, seulement 25 % des entreprises sondées ont répondu avoir augmenté leur chiffre d'affaires durant cette période.

5. La main-d'œuvre du secteur et la gestion des ressources humaines

5.1 Le nombre de personnes en emploi

5.1.1 L'estimation du nombre de personnes en emploi dans le secteur

L'estimation des personnes en emploi dans le secteur est difficile à établir, puisqu'il n'existe pas de sources de données secondaires suffisamment précises pour l'emploi dans chacun des sous-secteurs délimités par le SCIAN.

Pour réaliser une estimation de personnes en emploi dans le secteur, nous présentons ci-après deux méthodes différentes. La première utilise les données sur l'emploi pour les principales professions de la Classification nationale des professions (CNP), telles que diffusées par Emploi-Québec sur le site IMT. La deuxième méthode d'estimation est calculée à l'aide des données obtenues auprès des entreprises du secteur sondées pour ce diagnostic.

Estimation à partir des données sur l'emploi par profession (CNP)

Nous avons retenu huit professions (CNP), présentées dans le tableau qui suit, comme étant les plus pertinentes pour regrouper les personnes en emploi dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Pour chacune de ces professions, une estimation du nombre de personnes en emploi est publiée sur IMT en ligne. Ces données sont présentées à l'Annexe 1 de ce document.

Pour trois de ces professions, une très grande proportion des personnes en emploi sont dans des entreprises du secteur. C'est pourquoi nous avons conservé 100 % de ces emplois comme étant dans un des sous-secteurs. Pour les cinq autres professions (CNP), seulement une proportion du nombre total de personnes en emploi a été conservée. L'estimation de ces proportions par profession est présentée à l'Annexe 1.

Pour le personnel administratif et de soutien, il a été jugé préférable d'utiliser un pourcentage du nombre total de personnes en emploi, puisque le nombre de professions (CNP) à inclure dans cette catégorie d'emplois est relativement élevé.

Aussi, nous avons jugé pertinent de réviser les données de l'IMT pour la profession 8255 – Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture, puisque ce groupe professionnel est une nouvelle classification à la suite des modifications dans l'édition 2011 de la CNP. Le groupe 8255 inclut maintenant l'ancien groupe 8256, mais ce changement ne semble pas avoir été fait quant au nombre de personnes en emploi. De plus, puisque cette profession inclut les entrepreneurs/entrepreneuses qui sont les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes de leur propre entreprise, l'estimation présentée dans IMT ne semble pas refléter le grand nombre de microentreprises actives dans le secteur.

Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services

CNP		Nombre de personnes en emploi		
		Proportion des personnes en emploi dans un des sous-secteur[1]	Estimation[2]	Estimation révisée[3]
2152	Architectes paysagistes	100 %	400	400
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	100 %	2 500	5 000
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	100 %	16 000	16 000
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	0,75 %	603	603
0822	Gestionnaires en horticulture	19,0 %	152	152
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	41,7 %	1 875	1 875
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	1,3 %	2 038	2 038
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	8,3 %	208	208
Total partiel CNP			**23 776**	**26 276**
Personnel administratif et de soutien (5 % de la main-d'œuvre)[4]			1 251	1 383
Estimation du nombre total de personnes en emploi			**25 027**	**27 659**

Sources

[1] La proportion des personnes en emploi est celle des données de l'*Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) de 2011 pour les groupes du SCIAN définissant le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[2] Cette estimation du nombre de personnes en emploi est le résultat de la multiplication de la proportion des personnes en emploi dans un des sous-secteurs par le nombre de personnes en emploi en 2014 selon les données de l'IMT d'Emploi-Québec.

[3] Cette estimation révisée a été calculée avec un nombre de personnes en emploi du CNP 8255 qui a été modifié (voir les notes explicatives).

[4] Le pourcentage d'estimation du nombre d'emplois pour le personnel administratif et de soutien est obtenu à partir des résultats du sondage auprès des entreprises (voir les notes explicatives).

Notes

Pour les trois CNP dont la très grande proportion des personnes est en emploi dans un des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 100 % des emplois sont retenus comme étant dans le secteur.

Pour les cinq autres CNP visés, seule la proportion estimée des personnes en emploi pour des entreprises d'un des regroupements du SCIAN définissant le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services est retenue comme étant des emplois dans le secteur.

Les données de l'IMT pour les personnes en emploi du CNP 8255 sont, selon nous, sous-estimées. D'abord, le nombre de 2 500 ne semble pas prendre en compte la fusion de ce code avec le CNP 8256; on estime qu'environ 500 personnes occupant un emploi de « Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture » devraient être ajoutées. Aussi, comme le nombre d'entreprises avec et sans employés dans les Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730) est estimé à 3 758 en juin 2016, nous sommes d'avis qu'une estimation réaliste du nombre de personnes en emploi pour cette profession serait d'environ 5 000.

Selon les résultats du sondage auprès des employeurs, 10 % du total des personnes en emploi en entreprise constitue le personnel administratif. Selon nous, il serait réaliste de calculer une moyenne de 5 %, compte tenu du nombre important d'entreprises de petite taille.

La méthode d'estimation du nombre de personnes en emploi dans le secteur à partir des données sur l'emploi pour les professions (CNP) pertinentes permet d'obtenir une estimation qui peut être révisée périodiquement avec les mises à jour d'Emploi-Québec et la publication des données du recensement réalisé en 2016.

Au total, on estime que le nombre de personnes en emploi est de 27 659. Il importe cependant de souligner les aspects suivants :

- cette méthode d'estimation inclut un certain nombre d'emplois dans des entreprises hors secteur, dont les organisations publiques comme les jardins et les municipalités pour certains postes;
- un certain nombre de personnes en emploi chez les fournisseurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services n'est pas inclus dans cette estimation;
- les emplois pour les fonctions qui ne sont pas incluses dans les professions (CNP) retenues comme pertinentes ne sont pas tous comptés dans l'estimation totale;
- les proportions du nombre de personnes en emploi sont estimées à partir de l'*Enquête nationale auprès des ménages* réalisée en 2011. Il est possible qu'elles soient différentes en 2016.

Estimation du nombre de personnes en emploi selon les données du sondage

La deuxième méthode d'estimation est effectuée à partir des données obtenues des entreprises qui ont participé au sondage réalisé pour ce diagnostic.

Ces données ont permis d'estimer les emplois dans quatre catégories d'emploi, et ce, pour sept des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Le nombre total estimé de personnes en emploi pour ces sous-secteurs est de 23 949. Ces estimations sont présentées dans le tableau suivant. L'information détaillée sur l'estimation du nombre de personnes en emploi dans chacun des sous-secteurs est présentée à la section 8 de ce diagnostic.

Tableau 20 – L'estimation du nombre de personnes en emploi selon les données du sondage pour sept sous-secteurs

Catégories d'emploi	Estimation du nombre de personnes en emploi							
	Aménage-ment paysager	Arbori-culture	Architec-ture de paysage	Fleuris-terie	Jardinerie	Service d'entretien de pelouse	Services d'entretien paysager	Total
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	1 781	176	81	360	437	222	143	**3 200**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	1 090	184	47	159	245	335	115	**2 175**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	1 635	218	55	95	439	133	217	**2 792**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	6 408	1 812	206	903	3 155	2 199	1 099	**15 782**
Total	**10 914**	**2 390**	**389**	**1 517**	**4 276**	**2 889**	**1 574**	**23 949**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
Voir les détails des estimations au chapitre 8 Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

En plus du nombre de personnes en emploi dans les sept sous-secteurs présenté au tableau précédent, il est possible de compléter cette estimation par les données suivantes :

- pour le sous-secteur Irrigation horticole, le petit nombre de répondants au sondage (5) ne permet pas d'utiliser les données obtenues pour estimer le nombre de personnes en emploi. Le nombre total de personnes en emploi chez les cinq répondants est de 39. Pour les 98 autres entreprises[1] dont l'activité principale est l'irrigation horticole et en posant l'hypothèse que le nombre moyen de personnes en emploi par entreprise est de 4[2], le nombre total pour ces entreprises serait de 392. Il est donc possible d'estimer un nombre total de 431 personnes en emploi dans le sous-secteur de l'Irrigation horticole;

[1] Le nombre total d'entreprises dont l'activité principale est l'irrigation horticole est de 113 (voir le Tableau 7 – L'estimation du nombre d'entreprises par sous-secteur).
[2] Le nombre moyen pour les cinq répondants au sondage est de 7,8. L'hypothèse d'un nombre moyen de 4 pour l'ensemble des autres entreprises prend en compte que seulement les entreprises de plus grande taille ont participé au sondage.

– les surintendants ou surintendantes de golf sont inclus dans la profession Techniciens/ techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225), mais ne sont inclus dans aucun des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services[1]. Au Québec, en 2015, un total de 317 entreprises[2] exploitent des terrains de golf. Avec comme hypothèse que 75 % d'entre elles ont à leur emploi une personne dont les principales tâches sont celles associées au métier de Surintendant ou surintendante de golf, il est possible d'estimer que 238 personnes exercent ce métier.

En additionnant les estimations de personnes en emploi pour les sept sous-secteurs selon les données obtenues lors du sondage (23 949), le nombre de personnes en emploi pour le sous-secteur de l'Irrigation horticole (431) et le nombre de surintendants ou surintendantes de golf en emploi (238), le nombre de personnes en emploi dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services serait de 24 618.

Afin d'être en mesure de comparer cette deuxième estimation du nombre de personnes en emploi avec les résultats de l'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions, il faut aussi tenir compte d'un certain nombre d'emplois hors secteur qui sont inclus dans la première méthode d'estimation. Il faut prendre en compte principalement les emplois d'Architectes paysagistes, de Superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture ainsi que des Manœuvres en aménagement paysager qui sont à l'emploi des municipalités ou des jardins publics, puisque toutes les personnes en emploi exerçant ces fonctions sont incluses dans la première méthode d'estimation[3].

Au total, le nombre de personnes exerçant un emploi en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics est estimé à 1981 en 2016[4]. De ce nombre total, il est possible, selon les données présentées à l'Annexe 2, de calculer que 60 % de ces emplois sont inclus dans une des trois professions dont 100 % des emplois[5] ont été retenus comme faisant partie du secteur. On ajoute donc 1 169 personnes en emploi aux 24 618 déjà estimées, ce qui fait une estimation totale de 25 787 personnes en emploi selon les données du sondage.

En résumé, pour le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services :

- l'estimation du nombre de personnes en emploi selon les données de l'emploi dans les professions (CNP) est de 27 659;
- l'estimation du nombre de personnes en emploi selon les données du sondage est de 25 787.

[1] Les terrains de golf sont classés dans le SCIAN 713910 Terrains de golf et country clubs, un groupe d'entreprises qui est représenté par le CSMO en tourisme.
[2] Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2015.
[3] Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.
[4] Voir le Tableau 175 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans des postes en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics à l'Annexe 2.
[5] Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

5.1.2 La distribution de la main-d'œuvre selon le sexe et l'âge

Tableau 21 – La répartition de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le sexe

Professions (CNP)	Estimation du nombre de personnes en emploi [1]	Répartition selon le sexe [2]	
		Femmes	Hommes
2152 Architectes paysagistes	400	50 %	50 %
8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	5 000	20 %	80 %
8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	16 000	12 %	88 %
0621 Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	603	42 %	58 %
0822 Gestionnaires en horticulture	152	35 %	65 %
2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1 875	51 %	49 %
6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	2 038	54 %	46 %
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	208	53 %	47 %
Total pour l'ensemble des professions (CNP) [3]	**26 276**		
Répartition selon le sexe pour l'ensemble des professions choisies [4]		**21 %**	**79 %**
Répartition pour l'ensemble des professions		**48 %**	**52 %**

Sources

[1] Estimation présentée au Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[2] Données publiées dans IMT en ligne pour l'ensemble des personnes en emploi dans la profession (CNP), Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

[3] Le nombre total des personnes en emploi n'inclut pas le personnel administratif et de soutien.

[4] La répartition selon le sexe pour l'ensemble des professions choisies est la somme des proportions par profession (CNP) pondérée selon le nombre de personnes en emploi estimé pour chacune de ces professions.

- Pour l'ensemble de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services, près de 8 sur 10 personnes en emploi sont des hommes, alors que ce ratio est de 52 % pour l'ensemble des professions. Cela est dû au fait que les deux professions pour lesquelles on compte le plus grand nombre d'emplois sont en très grande partie constituées d'une main-d'œuvre masculine. On observe que 88 % des personnes en emploi dans la profession de Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) sont des hommes. Cette proportion est pratiquement la même que celle présentée dans le Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services de 2009 (88,9 %).

- Pour les six autres professions, la proportion de femmes est près de 50 %, ou légèrement supérieure. Le total de la main-d'œuvre pour ces professions représente 20 % de l'ensemble des personnes en emploi pour les professions présentées au tableau précédent.

Tableau 22 – La répartition de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le groupe d'âge

Professions (CNP)	Estimation du nombre de personnes en emploi [1]	Répartition selon le groupe d'âge [2]			
		15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus
2152 Architectes paysagistes	400	0 %	61 %	28 %	12 %
8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	5 000	7 %	43 %	32 %	18 %
8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	16 000	23 %	34 %	22 %	20 %
0621 Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	603	6 %	45 %	30 %	19 %
0822 Gestionnaires en horticulture	152	2 %	30 %	26 %	42 %
2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	1 875	11 %	41 %	32 %	17 %
6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	2 038	39 %	27 %	17 %	17 %
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	208	27 %	22 %	25 %	25 %
Total pour l'ensemble des professions choisies (CNP) [3]	**26 276**				
Répartition selon le sexe pour l'ensemble des professions choisies [4]		**20 %**	**36 %**	**25 %**	**19 %**
Répartition pour l'ensemble des professions		**13 %**	**43 %**	**28 %**	**18 %**

Sources

[1] Estimation présentée au Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[2] Données publiées dans IMT en ligne pour l'ensemble des personnes en emploi dans la profession (CNP), Enquête nationale auprès des ménages, 2011.

[3] Le nombre total des personnes en emploi n'inclut pas le personnel administratif et de soutien.

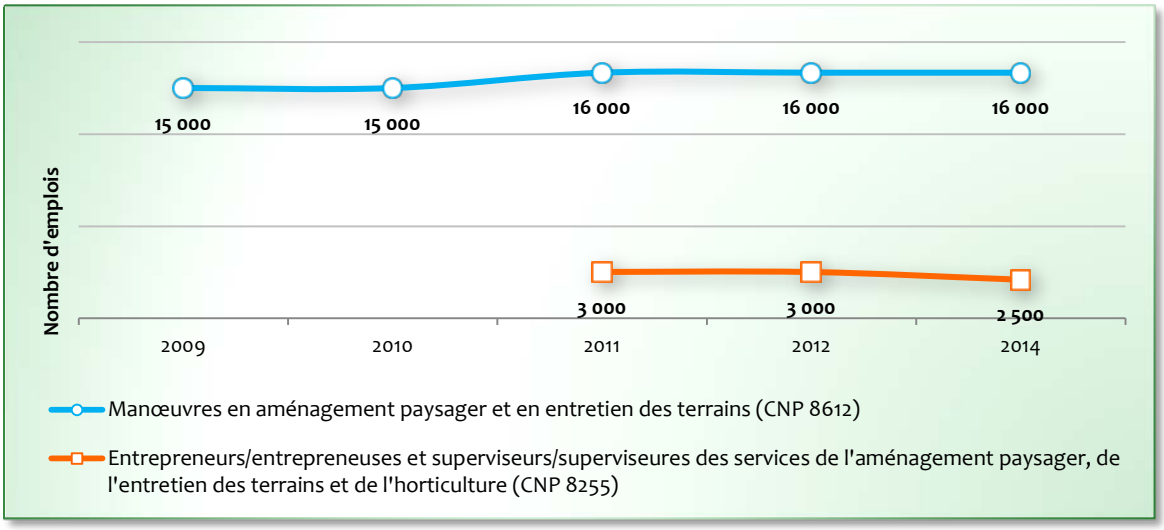
[4] La répartition selon le groupe d'âge pour l'ensemble des professions choisies est la somme des proportions par profession (CNP) pondérée selon le nombre de personnes en emploi estimé pour chacune de ces professions.

- La répartition de la main-d'œuvre pour l'ensemble du secteur est sensiblement la même que celle observée pour l'ensemble des professions au Québec. On constate une plus faible proportion des personnes en emploi âgées de 15 à 24 ans, et une plus forte proportion dans le groupe des 25 à 44 ans.

5.1.3 L'évolution de l'emploi

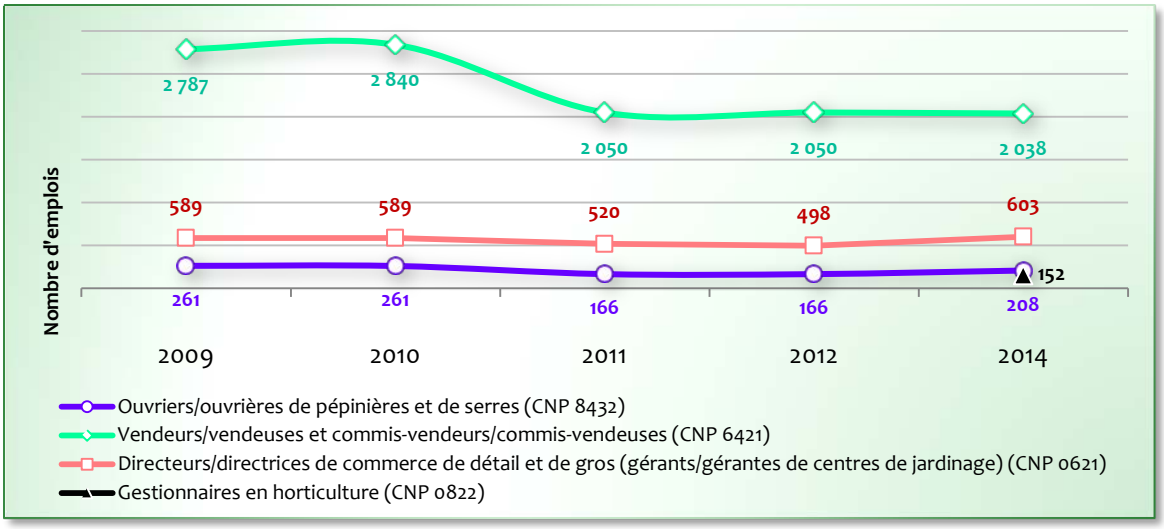
Pour comprendre l'évolution de l'emploi dans le secteur, il est possible d'observer la tendance concernant le nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) les plus pertinentes au secteur. Nous présentons ci-après l'évolution de l'emploi de 2009 à 2014 pour sept professions (CNP) regroupant des métiers de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Figure 11 – L'évolution de l'emploi pour les principales professions (CNP) de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services (2 500 emplois et plus), 2009 à 2014



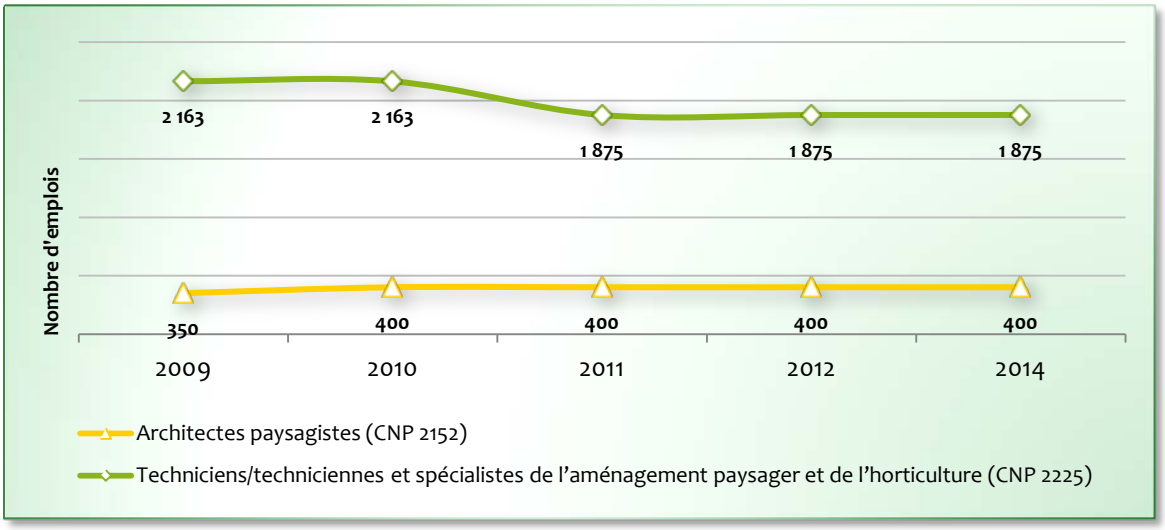
Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail* (IMT).

Figure 12 – L'évolution de l'emploi dans d'autres professions (CNP) lorsqu'elles sont exercées dans les entreprises des groupes d'industries de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 2009 à 2014



Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail* (IMT).

Figure 13 – L'évolution de l'emploi pour les principales professions (CNP) de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services (moins de 2 500 emplois), 2009 à 2014



Source : Emploi-Québec, *Information sur le marché du travail* (IMT).

- Les personnes exerçant les métiers regroupés dans la profession Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) sont au nombre de 16 000 en 2014. Depuis 2009, ce nombre d'emplois a augmenté de 6,7 %, c'est-à-dire en moyenne de 1,7 % par année. Ce groupe professionnel représente 57,8 % [1] du nombre total des emplois estimé pour l'ensemble des professions (CNP). La relative stabilité de l'évolution de l'emploi dans cette profession est très significative pour l'évolution de l'emploi de l'ensemble du secteur.

- Pour quatre des six autres professions (CNP), l'évolution de l'emploi de 2009 à 2014 est relativement stable. La plus grande variation à la baisse de l'emploi est pour les Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses (CNP 6421), qui a été de -26,9 % durant cette période. On peut aussi souligner la décroissance de l'emploi pour la profession de Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225), qui est de -13,3 % de 2009 à 2014.

5.1.4 L'estimation du nombre de personnes en emploi dans différents postes du secteur

Les données obtenues des entreprises participantes au sondage ont permis d'estimer le nombre de personnes en emploi dans différents postes des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ces estimations sont présentées dans le tableau qui suit. Le nombre d'emplois estimé pour un poste inclut autant les emplois dans des entreprises dont le sous-secteur

[1] Nombre total de personnes en emploi. Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

est l'activité principale que celles dont ce sous-secteur est une activité secondaire. Le nombre estimé de personnes en emploi n'inclut pas les emplois pour des postes similaires dans les entreprises qui ne sont pas incluses dans le secteur, tels que ceux dans les municipalités et les jardins publics.

Tableau 23 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans différents postes du secteur (2015)

Postes	Estimation du nombre de personnes en emploi
Aménagement paysager	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	2 042
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	860
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	2 878
Aide ou manœuvre	3 118
Arboriculture	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	205
Élagueur/élagueuse	1 447
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	339
Architecture de paysage	
Architecte paysagiste	217
Autres professionnels/professionnelles (architecte, urbaniste, économiste, récréologue, biologiste, etc.)	38
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	103
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	96
Fleuristerie	
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	861
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	645
Livreur/livreuse	396
Jardinerie	
Gérant/gérante, responsable de département	555
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	373
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	1 434
Aide, manœuvre	816
Caissier/caissière	544

Postes	Estimation du nombre de personnes en emploi
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	305
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	1 062
Aide ou manœuvre	125
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	511
Services d'entretien paysager	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	447
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	562
Aide ou manœuvre	991

Source : Voir les détails des estimations au chapitre 8 Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

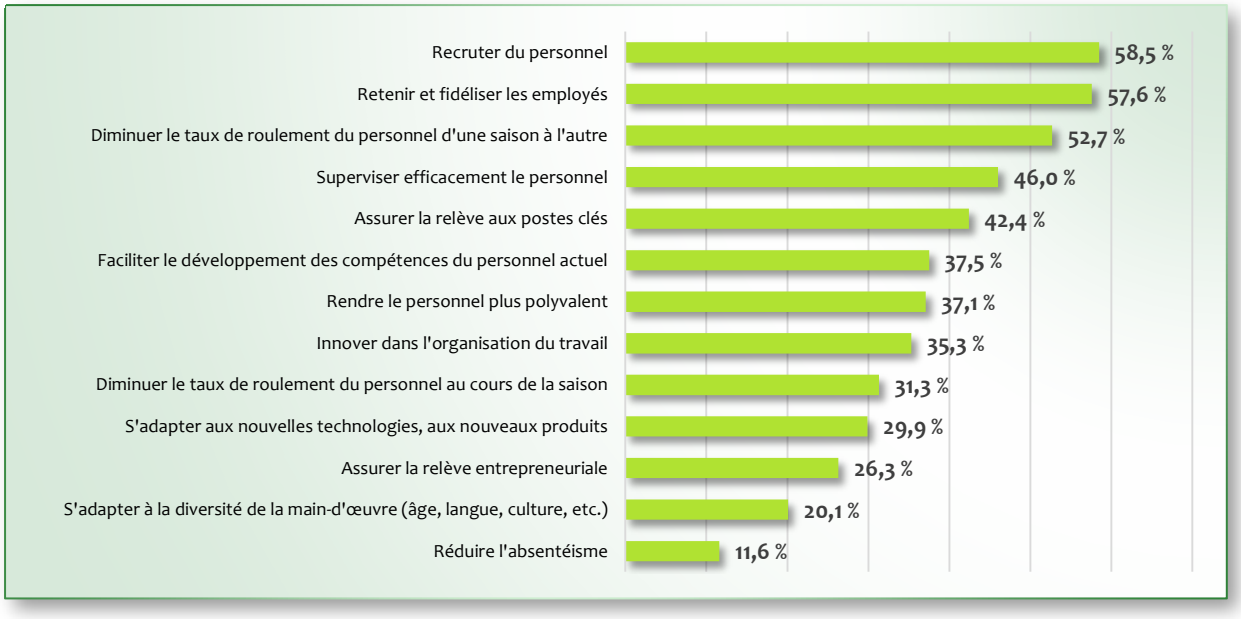
Il importe de préciser que les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes d'entreprise sont inclus dans l'estimation du nombre de personnes en emploi présentée au tableau précédent. En effet, dans les entreprises de petite taille, les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes ou les entrepreneurs ou entrepreneuses exercent principalement une des 26 fonctions présentées. Comme exemple, on peut citer un propriétaire-exploitant d'une entreprise en Aménagement paysager qui exerce lui-même la fonction de contremaître ou superviseur, ou même celle d'ouvrier spécialisé en aménagement paysager.

5.2 La gestion des ressources humaines

5.2.1 Les principaux défis en gestion des ressources humaines

En gestion des ressources humaines, les défis sont nombreux pour les employeurs. Quelques questions du sondage mené auprès des entreprises du secteur ont permis de préciser l'importance relative de ces défis.

Figure 14 – Les principaux défis en gestion des ressources humaines pour l'ensemble du secteur



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 24 – Les principaux défis en gestion des ressources humaines selon les principaux sous-secteurs

Principaux défis	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Recruter du personnel	66,3 %	58,3 %	58,3 %	60,0 %	100,0 %	64,3 %	60,0 %
Retenir et fidéliser les employés	59,8 %	66,7 %	66,7 %	40,0 %	20,0 %	60,7 %	75,0 %
Diminuer le taux de roulement du personnel d'une saison à l'autre	60,9 %	50,0 %	50,0 %	40,0 %	60,0 %	64,3 %	55,0 %
Superviser efficacement le personnel	54,3 %	58,3 %	58,3 %	20,0 %	0,0 %	50,0 %	60,0 %
Assurer la relève aux postes clés	50,0 %	41,7 %	41,7 %	20,0 %	40,0 %	53,6 %	35,0 %
Faciliter le développement des compétences du personnel actuel	39,1 %	41,7 %	41,7 %	50,0 %	20,0 %	39,3 %	35,0 %
Rendre le personnel plus polyvalent	41,3 %	50,0 %	50,0 %	50,0 %	40,0 %	39,3 %	25,0 %
Innover dans l'organisation du travail	39,1 %	33,3 %	33,3 %	20,0 %	20,0 %	32,1 %	30,0 %
Diminuer le taux de roulement du personnel au cours de la saison	30,4 %	25,0 %	25,0 %	30,0 %	40,0 %	28,6 %	40,0 %
S'adapter aux nouvelles technologies, aux nouveaux produits	27,2 %	41,7 %	41,7 %	40,0 %	0,0 %	35,7 %	30,0 %

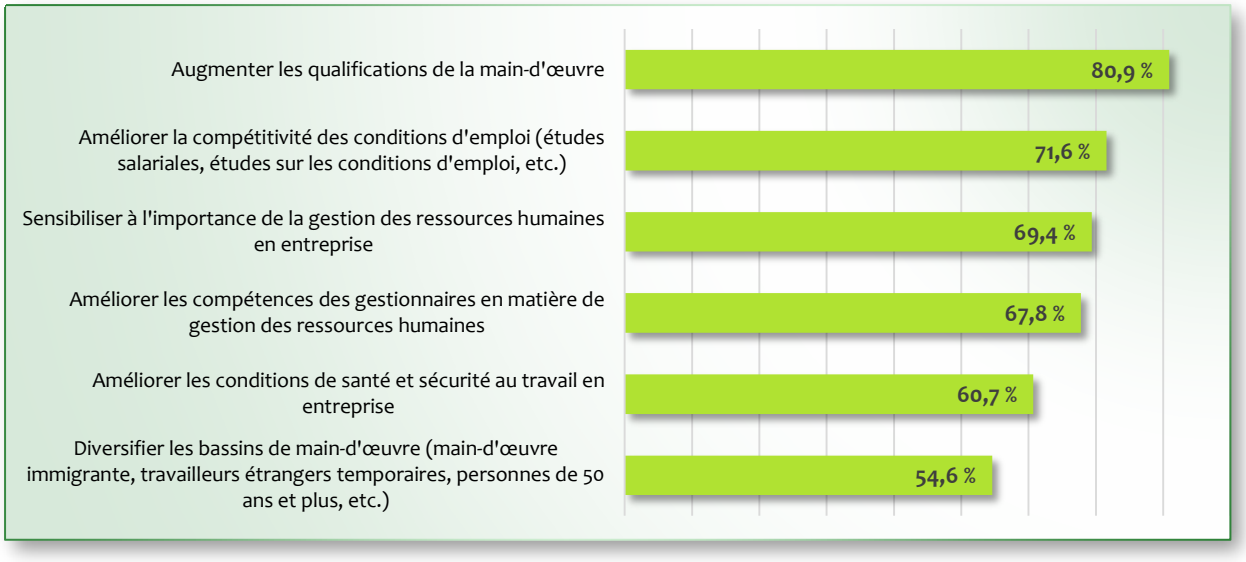
Principaux défis	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Assurer la relève entrepreneuriale	23,9 %	33,3 %	33,3 %	30,0 %	60,0 %	25,0 %	30,0 %
S'adapter à la diversité de la main-d'œuvre (âge, langue, culture, etc.)	18,5 %	25,0 %	25,0 %	10,0 %	40,0 %	21,4 %	20,0 %
Réduire l'absentéisme	12,0 %	25,0 %	25,0 %	10,0 %	0,0 %	14,3 %	15,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Le recrutement est le premier défi qui préoccupe 58,6 % des employeurs sondés. Il est également un défi important pour les sept sous-secteurs présentés. En Jardinerie, 100 % des employeurs sondés ont indiqué que de recruter du personnel est un défi.
- La rétention est le deuxième défi en gestion des ressources humaines mentionné par une majorité d'entreprises sondées (57,6 %). Ce défi est même retenu par un plus grand nombre de répondants que le recrutement dans les sous-secteurs de l'Arboriculture, de l'Architecture de paysage et des Services d'entretien paysager. Il n'y a que dans le sous-secteur de la Jardinerie que peu d'employeurs sondés (20,0 %) ont mentionné la rétention comme étant un défi.
- La diminution du taux de roulement d'une saison à l'autre est également mentionnée comme un défi par plus de la moitié (52,7 %) des entreprises sondées. On comprend que réussir à diminuer ce taux de roulement aura évidemment un impact positif sur les besoins de recrutement et sur la rétention.
- Les autres défis en gestion des ressources humaines mentionnés par une plus faible proportion de répondants au sondage, c'est-à-dire par environ le quart ou le tiers des entreprises sondées, peuvent être classés comme étant relativement moins importants pour l'ensemble du secteur. Certains de ces défis peuvent cependant être très grands pour une entreprise qui fait face à une situation particulière. Par exemple, seulement 26,3 % de l'ensemble des répondants a mentionné qu'assurer la relève entrepreneuriale était un défi, mais pour les entreprises qui font face à un manque de relève, le défi est de taille. Soulignons que 60 % des employeurs du sous-secteur de Jardinerie sondés ont retenu ce thème comme un défi.

Les employeurs sondés ont également exprimé leur opinion en ce qui concerne les défis du secteur qui devraient faire l'objet d'une intervention d'HortiCompétences.

Figure 15 – Les défis à considérer pour HortiCompétences



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : Les réponses indiquant un défi comme « très important » ou « important » ont été utilisées pour le calcul du pourcentage de la proportion de répondants indiquant qu'un défi est à retenir. (Voir le Tableau 25 – Le degré d'importance des défis à considérer pour HortiCompétences)

Tableau 25 – Le degré d'importance des défis à considérer pour HortiCompétences

Défis	Degré d'importance			
	Très important	Important	Moyennement important	Ne sait pas
Augmenter les qualifications de la main-d'œuvre	31,7 %	49,2 %	9,3 %	9,8 %
Améliorer la compétitivité des conditions d'emploi (études salariales, études sur les conditions d'emploi, etc.)	26,2 %	45,4 %	14,2 %	14,2 %
Sensibiliser à l'importance de la gestion des ressources humaines en entreprise	25,1 %	44,3 %	11,5 %	19,1 %
Améliorer les compétences des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines	28,4 %	39,3 %	12,6 %	19,7 %
Améliorer les conditions de santé et sécurité au travail en entreprise	19,1 %	41,5 %	23,0 %	16,4 %
Diversifier les bassins de main-d'œuvre (main-d'œuvre immigrante, travailleurs étrangers temporaires, personnes de 50 ans et plus, etc.)	23,0 %	31,7 %	25,1 %	20,2 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

5.2.2 Le recrutement

Que ce soit pour remplacer des départs ou pour augmenter le nombre d'employés, le recrutement est un enjeu pour un grand nombre d'entreprises du secteur. En 2015, selon les entreprises consultées, 66,1 % ont eu à effectuer l'embauche d'au moins une personne. La consultation des entreprises a également permis d'identifier les fonctions pour lesquelles le recrutement a été le plus difficile.

Au total pour 11 des 26 postes présentés au tableau qui suit, 50,0 % et plus des employeurs sondés ont indiqué avoir eu « beaucoup de difficulté » lors de leur récente embauche pour ce poste.

Le taux de remplacement présenté est calculé à partir des prévisions du nombre de personnes à embaucher pour des employés qui quitteront leur emploi d'ici la prochaine année. Pour certains postes, tels que Manœuvres ou aides, le taux de remplacement est supérieur à 25 %. Lorsque le taux de remplacement est élevé et que le degré de difficulté est aussi élevé, on peut penser que le recrutement pour ce poste sera tout un défi pour un employeur.

Tableau 26 – Le degré de difficulté de recrutement et le taux de remplacement de la main-d'œuvre en emploi

Postes	Estimation du nombre de personnes en emploi en 2015	Beaucoup de difficulté à recruter lors de la dernière année % de répondants[1]	Taux de remplacement prévu d'ici un an % des emplois[2]
Aménagement paysager			
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	2 042	73,7	9,3
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	860	23,9	10,6
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	2 878	53,5	32,8
Aide ou manœuvre	3 118	17,3	34,1
Arboriculture			
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	205	28,6	5,7
Élagueur/élagueuse	1 447	72,7	8,9
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	339	0,0	14,0
Architecture de paysage			
Architecte paysagiste	217	72,7	9,8
Autres professionnels/professionnelles (architecte, urbaniste, économiste, récréologue, biologiste, etc.)	38	40,0	
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	103	50,0	4,5
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	96	50,0	7,8

Postes	Estimation du nombre de personnes en emploi en 2015	Beaucoup de difficulté à recruter lors de la dernière année % de répondants[1]	Taux de remplacement prévu d'ici un an % des emplois[2]
Fleuristerie			
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	861	60,0	7,5
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	645	27,3	13,0
Livreur/livreuse	396	30,0	4,7
Jardinerie			
Gérant/gérante, responsable de département	555	45,5	14,0
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	373	57,1	28,4
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	1 434	35,0	28,0
Aide, manœuvre	816	41,2	27,6
Caissier/caissière	544	7,7	24,6
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)			
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	305	53,8	1,4
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	1 062	47,1	16,3
Aide ou manœuvre	125	33,3	45,1
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	511	50,0	26,9
Services d'entretien paysager			
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	447	52,3	14,6
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	562	43,8	34,4
Aide ou manœuvre	991	25,5	38,3

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Voir les détails de ces résultats au chapitre 8 Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[1] Le pourcentage de répondants est la proportion des entreprises sondées qui ont eu à recruter lors de la dernière année et qui ont mentionné avoir eu « Beaucoup de difficulté ».

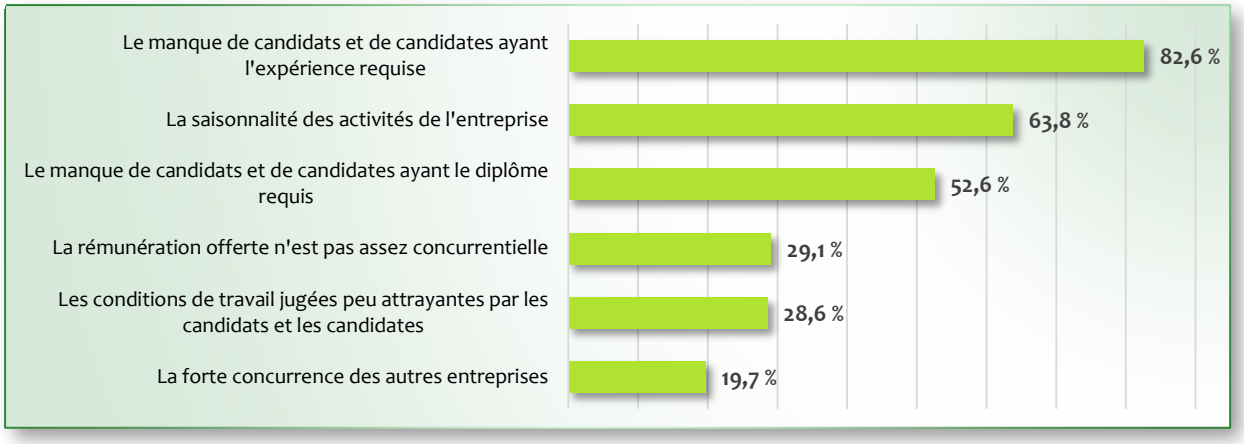
[2] Le taux de remplacement est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu pour remplacer les départs prévisibles par le nombre estimé de personnes en emploi.

Pour la majorité des postes, le recrutement est difficile. Pour certains postes, il peut être un problème encore plus important si le degré de difficulté de recrutement est élevé et si on prévoit un taux de remplacement élevé. C'est le cas pour les

- ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées en Aménagement paysager;
- ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées en Jardinerie;
- ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées en Services d'entretien paysager.

Pour ces postes, les entreprises recherchent des personnes ayant des compétences particulières pouvant être développées par une formation initiale pertinente ou par l'expérience. Le petit nombre de candidats ou candidates ayant ce profil de compétence explique les difficultés de recrutement pour ces postes d'ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées.

Figure 16 – Les principales difficultés à surmonter lors du recrutement



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Le manque de candidats ayant l'expérience requise et la saisonnalité des activités des entreprises sont les principales raisons évoquées comme difficultés de recrutement, c'est 82,6 % de l'ensemble des entreprises consultées qui mentionne la première difficulté, alors que 63,8 % soulignent la deuxième difficulté. Un peu plus de la moitié des répondants ont aussi indiqué « le manque de candidats ayant le diplôme requis » comme étant une des difficultés lors du recrutement.

Les difficultés de recrutement sont souvent fonction du profil du poste pour lequel il faut embaucher et de la région. Malgré cela, on constate que les principales difficultés de recrutement sont les mêmes d'un sous-secteur à l'autre. L'importance relative des difficultés de recrutement par sous-secteur sont présentées au Chapitre 8 Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Tableau 27 – Les principaux moyens utilisés pour recruter du personnel (% de répondants)

Moyens	Ensemble des répondants n=210	Aménagement paysager n=89	Arboriculture n=11	Architecture de paysage n=9	Fleuristerie n=16	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Recommandations/ contacts personnels des employés	68,1 %	70,8 %	72,7 %	55,6 %	50,0 %	67,9 %	65,0 %	68,0 %
Site Internet d'Emploi-Québec	62,4 %	70,8 %	45,5 %	22,2 %	43,8 %	57,1 %	70,0 %	64,0 %
Banque de CV	37,1 %	37,1 %	45,5 %	33,3 %	56,3 %	42,9 %	50,0 %	16,0 %
Réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, etc.)	35,7 %	42,7 %	36,4 %	66,7 %	25,0 %	17,9 %	30,0 %	32,0 %
Écoles, universités ou collèges	35,2 %	41,6 %	54,5 %	22,2 %	50,0 %	28,6 %	15,0 %	32,0 %
Annonces dans les médias ou publications du secteur	32,9 %	39,3 %	18,2 %	22,2 %	12,5 %	28,6 %	50,0 %	28,0 %
Stagiaires	31,4 %	33,7 %	63,6 %	22,2 %	56,3 %	32,1 %	10,0 %	20,0 %
Site Internet d'HortiCompétences	19,5 %	29,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	5,0 %	16,0 %
Site Internet d'une association sectorielle (AAPQ, SIAQ, autres)	8,1 %	4,5 %	27,3 %	88,9 %	0,0 %	3,6 %	0,0 %	4,0 %
Agence de placement privée	4,3 %	5,6 %	0,0 %	0,0 %	6,3 %	3,6 %	5,0 %	0,0 %
Autres sites Internet d'offres d'emploi	1,9 %	3,4 %	0,0 %	11,1 %	0	0,0 %		

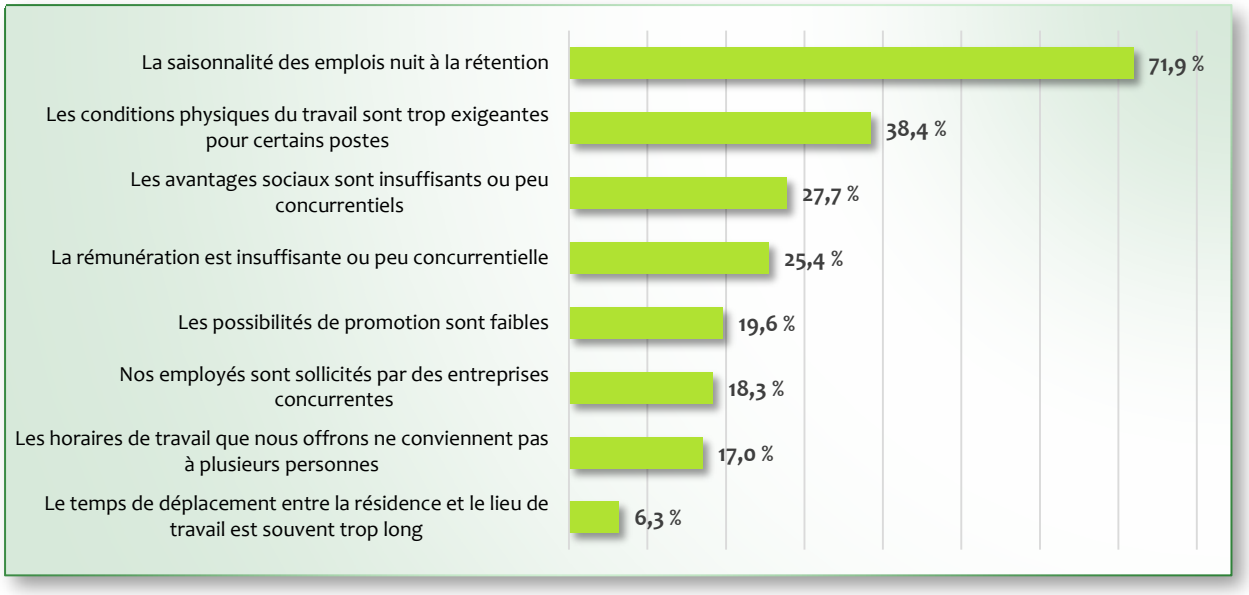
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Les moyens utilisés pour le recrutement du personnel par les employeurs sondés sont assez diversifiés. Cependant, pour une grande majorité des répondants, ce sont les recommandations personnelles qui sont le principal moyen utilisé.
- Le site d'offres d'emploi offert par Emploi-Québec est aussi un moyen très utilisé.
- À souligner que le site d'offre d'emploi d'HortiCompétences est principalement utilisé par des employeurs en Aménagement paysager et en Jardinerie. Pour les autres sous-secteurs, il n'est pratiquement pas mentionné comme un moyen utilisé.

5.2.3 Les difficultés de rétention

« La rétention et la fidélisation des employés » a été mentionnée comme un défi par 57,6 % des employeurs sondés. Des questions plus spécifiques à ce défi ont été posées lors du sondage. Nous présentons ci-après les réponses à ces questions.

Figure 17 – Les principales raisons expliquant les difficultés de rétention (% de répondants)



Source : Sondage auprès des employeurs, *Diagnostic HortiCompétences*, 2016.

Quelques répondants ont mentionné d'autres raisons que celles suggérées dans le sondage pouvant expliquer les difficultés de rétention :

- Mesures décourageantes comme les obligations de l'assurance-emploi
- Le travail à la pige n'est pas jugé intéressant
- Les employés avec de l'expérience préfèrent démarrer leur propre entreprise
- Des employés vont travailler pour des organismes municipaux qui offrent des salaires et des avantages sociaux plus intéressants
- Le grand nombre d'emplois offerts dans le manufacturier ou la construction constitue un marché de l'emploi attrayant pour plusieurs employés

Tableau 28 – Les principales raisons expliquant les difficultés de rétention (% de répondants) par principaux sous-secteurs

Principales raisons	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
La saisonnalité des emplois nuit à la rétention	84,8 %	50,0 %	20,0 %	22,2 %	89,3 %	90,0 %	24,0 %
Les conditions physiques du travail sont trop exigeantes pour certains postes	45,7 %	58,3 %	0,0 %	16,7 %	35,7 %	25,0 %	8,0 %
Les avantages sociaux sont insuffisants ou peu concurrentiels	32,6 %	33,3 %	40,0 %	27,8 %	21,4 %	20,0 %	52,0 %
La rémunération est insuffisante ou peu concurrentielle	23,9 %	50,0 %	50,0 %	33,3 %	35,7 %	15,0 %	32,0 %
Les possibilités de promotion sont faibles	16,3 %	16,7 %	30,0 %	22,2 %	17,9 %	30,0 %	16,0 %
Nos employés sont sollicités par des entreprises concurrentes	19,6 %	41,7 %	40,0 %	11,1 %	3,6 %	20,0 %	20,0 %
Les horaires de travail que nous offrons ne conviennent pas à plusieurs personnes	18,5 %	16,7 %	20,0 %	11,1 %	21,4 %	15,0 %	16,0 %
Le temps de déplacement entre la résidence et le lieu de travail est souvent trop long	7,6 %	16,7 %	10,0 %	5,6 %	3,6 %	0,0 %	12,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Pour l'ensemble des répondants, la saisonnalité des emplois est la principale raison pour expliquer les difficultés de rétention. Près des trois quarts (71,9 %) des employeurs sondés ont mentionné cette raison. Dans les sous-secteurs de l'Architecture de paysage et de la Fleuristerie, la proportion de répondants qui ont mentionné cette raison est seulement de 20 % à 22 %. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les sous-secteurs de l'Architecture de paysage et de la Fleuristerie ont des activités moins saisonnières.
- Pour le sous-secteur des Services d'entretien paysager, les activités sont saisonnières, et pourtant 24 % des employeurs sondés ont mentionné la saisonnalité comme étant une des principales raisons. Pour les répondants de ce sous-secteur, ce sont manifestement d'autres raisons, comme les « avantages sociaux insuffisants ou peu concurrentiels » et la « rémunération insuffisante ou peu concurrentielle » qui rendent difficile la rétention des employés.

5.2.4 La situation et les pratiques en gestion des ressources humaines

Afin de décrire les pratiques en matière de gestion des ressources humaines par les employeurs en Horticulture ornementale – commercialisation et services, des questions ont été incluses dans le questionnaire à remplir par les représentants d'entreprises. Les réponses à ces questions sont présentées ci-après.

Tableau 29 – Les principaux avantages sociaux offerts par les entreprises (% de répondants)

Avantages sociaux	Ensemble des répondants	Aménagement paysager	Arboriculture	Architecture de paysage	Fleuristerie	Jardinerie	Services d'entretien de pelouses	Services d'entretien paysager
	n=224	n=92	n=12	n=10	n=18	n=28	n=20	n=25
Assurances collectives	13,4 %	10,9 %	41,7 %	20,0 %	5,6 %	14,3 %	10,0 %	12,0 %
Journées de maladie rémunérées	11,6 %	5,4 %	0,0 %	40,0 %	5,6 %	3,6 %	20,0 %	24,0 %
REER (collectif) ou RVER avec cotisation de l'employeur	11,2 %	9,8 %	16,7 %	20,0 %	0,0 %	7,1 %	10,0 %	16,0 %
REER (collectif) ou RVER sans cotisation de l'employeur	3,6 %	3,3 %	16,7 %	0,0 %	5,6 %	3,6 %	5,0 %	0,0 %
Autres	7,1 %	4,3 %	16,7 %	20,0 %	0,0 %	10,7 %	0,0 %	8,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Le nombre d'employeurs sondés qui ont indiqué offrir un programme d'avantages sociaux est peu élevé. Les avantages les plus fréquemment offerts sont les assurances collectives, et ce, par 13,4 % des entreprises.
- C'est en Arboriculture que l'on retrouve le plus grand nombre d'employeurs qui ont mentionné avoir un programme d'avantages sociaux. Ces résultats sont influencés par le fait que quelques-uns des répondants de ce sous-secteur réalisent des travaux d'entretien de réseau et que ces avantages sociaux sont inclus dans la convention collective.
- Dans certains sous-secteurs, tels que l'Architecture de paysage, les Services d'entretien de pelouses et les Services d'entretien paysager, plus de 20 % des employeurs sondés ont indiqué offrir des journées de maladie rémunérées.

Tableau 30 – Les mesures mises en place pour améliorer l'attraction et la rétention des employés (% de répondants)

Mesures	Ensemble des répondants n=224	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie/santé ou mieux-être des employés	54,0 %	62,0 %	50,0 %	70,0 %	22,2 %	50,0 %	50,0 %	68,0 %
Mesures encourageant la conciliation travail-famille (p. ex. : Horaires flexibles, journées mobiles, télétravail, etc.)	51,3 %	48,9 %	41,7 %	60,0 %	55,6 %	53,6 %	50,0 %	68,0 %
Programmes de perfectionnement / formation	49,6 %	59,8 %	33,3 %	50,0 %	33,3 %	57,1 %	40,0 %	48,0 %
Politique de promotion et d'avancement à l'interne	29,5 %	33,7 %	16,7 %	10,0 %	22,2 %	28,6 %	35,0 %	44,0 %
Possibilité de prendre un congé sans solde (quelques semaines à quelques mois)	26,3 %	28,3 %	41,7 %	20,0 %	27,8 %	39,3 %	20,0 %	16,0 %
Programme de bonus	25,0 %	17,4 %	25,0 %	20,0 %	27,8 %	21,4 %	40,0 %	40,0 %
Journées supplémentaires de vacances (plus que le minimum obligatoire)	18,8 %	15,2 %	8,3 %	20,0 %	22,2 %	10,7 %	25,0 %	40,0 %
Programme de reconnaissance des employés (non monétaire)	14,7 %	12,0 %	8,3 %	20,0 %	16,7 %	14,3 %	15,0 %	24,0 %
Autres	5,8 %	4,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	10,0 %	8,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Plus de la moitié des employeurs sondés ont mentionné organiser activités (54,0 %) et offrir des mesures encourageant la conciliation travail-famille. Ces actions pour améliorer l'attraction et la rétention des employés sont présentes dans chacun des sous-secteurs. Il n'y a que pour le sous-secteur de la Fleuristerie que la réalisation d'activités favorisant un climat de travail agréable/qualité de vie/santé ou mieux-être des employés est plus faible (22,2 %).
- Les programmes de perfectionnement/formation sont aussi des mesures très fréquentes. Près de la moitié (49,6 % des employeurs sondés ont indiqué avoir mis en place cette mesure. Par contre, seulement le tiers (33,3 %) des répondants des sous-secteurs de l'Arboriculture et de la Fleuristerie ont indiqué avoir cette mesure.

Tableau 31 – Les principaux outils de gestion des ressources humaines utilisés par principaux sous-secteurs

Principaux outils	Ensemble des répondants n=224	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Des descriptions de fonctions ou de tâches	51,8 %	58,7 %	33,3 %	70,0 %	27,8 %	50,0 %	55,0 %	48,0 %
De la formation payée par l'entreprise	52,2 %	58,7 %	50,0 %	60,0 %	33,3 %	46,4 %	80,0 %	44,0 %
Moyens pour assurer des pratiques efficaces en santé et sécurité	46,9 %	48,9 %	58,3 %	20,0 %	22,2 %	46,4 %	60,0 %	52,0 %
Une évaluation annuelle	35,7 %	40,2 %	8,3 %	50,0 %	33,3 %	35,7 %	45,0 %	24,0 %
Une politique salariale (échelle salariale)	32,6 %	33,7 %	33,3 %	20,0 %	5,6 %	42,9 %	45,0 %	28,0 %
Une évaluation après la période d'essai	29,5 %	29,3 %	50,0 %	50,0 %	38,9 %	17,9 %	30,0 %	28,0 %
Un programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés	26,3 %	30,4 %	16,7 %	40,0 %	11,1 %	17,9 %	20,0 %	36,0 %
Un processus rigoureux de recrutement et de sélection	18,8 %	19,6 %	33,3 %	20,0 %	11,1 %	7,1 %	15,0 %	28,0 %
Une ressource externe pour des services-conseils en GRH	11,6 %	13,0 %	0,0 %	20,0 %	16,7 %	10,7 %	10,0 %	4,0 %
Un plan de développement de la main-d'œuvre	7,6 %	7,6 %	8,3 %	0,0 %	5,6 %	3,6 %	15,0 %	12,0 %
Un processus de gestion de la relève (retraites et départs)	3,6 %	4,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,6 %	0,0 %	4,0 %
Autres	1,8 %	5,4 %	0,0 %	10,0 %	0,0 %	7,1 %	0,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Des descriptions de fonctions ou de tâches, une politique de formation payée par l'employeur et des moyens pour assurer des pratiques efficaces en santé et sécurité sont les outils de gestion des ressources humaines les plus fréquemment utilisés (plus de 45 %).
- L'information obtenue des employeurs sondés permet de constater que plusieurs entreprises pourraient améliorer l'utilisation de différents outils ou de diverses politiques en gestion des ressources humaines. Soulignons que seulement 18,8 % des répondants sont d'avis qu'ils ont un processus rigoureux de recrutement, alors que le besoin de recruter du personnel est un défi qui a été identifié par plus de la moitié des employeurs sondés.

5.2.5 Le développement de la main-d'œuvre en emploi

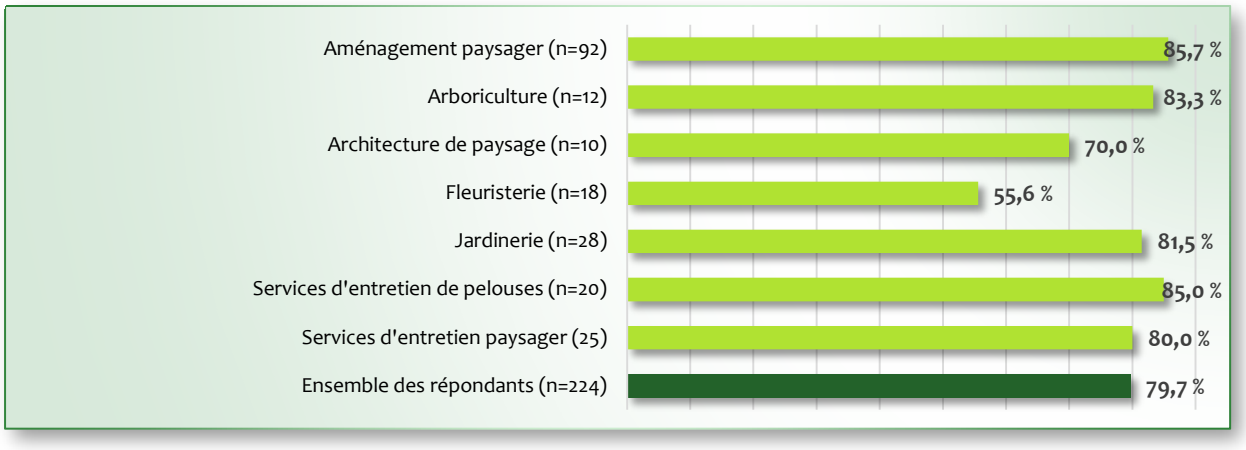
5.2.5.1 Les activités de formation

Tableau 32 – La participation des employés à des activités de formation au cours des 12 derniers mois

Activités de formation	Ensemble des répondants n=224	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Oui en entreprise par un formateur ou une formatrice interne	30,1 %	27,2 %	33,3 %	16,7 %	8,3 %	35,7 %	55,0 %	32,0 %
Oui par un formateur ou une formatrice externe à l'extérieur de l'entreprise ou en entreprise	60,3 %	65,2 %	66,7 %	58,3 %	66,7 %	64,3 %	45,0 %	56,0 %
Non	23,7 %	21,7 %	16,7 %	16,7 %	66,7 %	17,9 %	20,0 %	24,0 %
Ne le sait pas	2,7 %	2,2 %	0,0 %	8,3 %	16,7 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 18 – Les répondants qui prévoient offrir de la formation à des employés dans les 12 prochains mois



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Des activités de formation ont été réalisées au cours des 12 derniers mois par au moins plus des trois quarts (76,3 %) des employeurs sondés. Dans la prochaine année, c'est 79,7 % de l'ensemble des employeurs sondés qui prévoient le faire. Dans les sous-secteurs de l'Aménagement paysager et des Services d'entretien de pelouses, cette proportion est supérieure à 85 %.
- La formation par un formateur ou une formatrice externe est la formule qui a été la plus utilisée, soit par 60,3 % de l'ensemble des répondants. Il n'y a que chez les entreprises sondées du sous-secteur des Services d'entretien de pelouses que le plus grand nombre de

répondants ont indiqué que le type de formation le plus utilisé était par un formateur ou une formatrice interne.

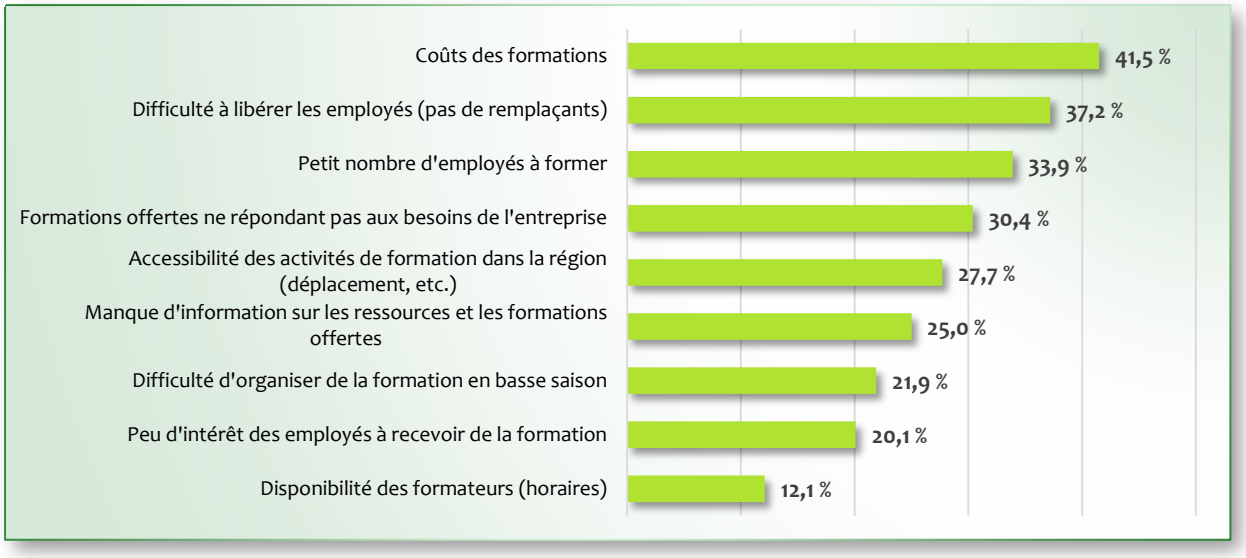
Tableau 33 – Les types de formation utilisés habituellement par les entreprises

Types de formation	Ensemble des répondants n=224	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Pour les employés d'opération (techniciens, ouvriers, préposés, conseillers-vendeurs, aides/manœuvres, etc.)								
Formation en entreprise par coaching ou par compagnonnage (PAMT)	38,4 %	48,9 %	33,3 %	30,0 %	22,2 %	28,6 %	35,0 %	40,0 %
Participation à des séminaires et à des congrès	36,2 %	46,7 %	25,0 %	50,0 %	16,7 %	35,7 %	15,0 %	32,0 %
Atelier de formation en entreprise	33,5 %	30,4 %	25,0 %	30,0 %	27,8 %	39,3 %	55,0 %	32,0 %
Formation par un établissement d'enseignement	28,1 %	32,6 %	41,7 %	50,0 %	16,7 %	25,0 %	30,0 %	20,0 %
Formation offerte par une association sectorielle	22,8 %	25,0 %	25,0 %	20,0 %	16,7 %	39,3 %	5,0 %	16,0 %
Formation par une entreprise offrant des services de formation (consultant)	19,2 %	21,7 %	33,3 %	0,0 %	22,2 %	25,0 %	20,0 %	4,0 %
Pour les employés d'administration et de supervision								
Participation à des séminaires et à des congrès	49,1 %	59,8 %	50,0 %	80,0 %	33,3 %	42,9 %	40,0 %	44,0 %
Formation offerte par une association sectorielle	26,3 %	32,6 %	41,7 %	60,0 %	16,7 %	28,6 %	10,0 %	16,0 %
Formation par une entreprise offrant des services de formation (consultant)	23,7 %	31,5 %	8,3 %	20,0 %	11,1 %	25,0 %	25,0 %	16,0 %
Formation par un établissement d'enseignement	20,1 %	32,6 %	8,3 %	10,0 %	5,6 %	10,7 %	10,0 %	20,0 %
Atelier de formation en entreprise	17,4 %	19,6 %	8,3 %	10,0 %	16,7 %	14,3 %	25,0 %	16,0 %
Formation en entreprise par coaching ou par compagnonnage (PAMT)	15,6 %	14,1 %	16,7 %	10,0 %	11,1 %	10,7 %	25,0 %	24,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
Note : Plusieurs choix étant possibles, la somme des pourcentages peut être supérieure à 100 %.

- Selon la catégorie d'emplois, il y a des différences concernant le type de formation. Pour les employés d'opération, le type de formation privilégié par 38,4 % des répondants est la formation en entreprise par coaching ou par compagnonnage (PAMT), alors que pour les employés d'administration et de supervision, ce type de formation n'est utilisé que par 15,6 % des employés sondés.
- Pour avoir accès à un formateur ou à une formatrice externe, la participation à des séminaires et à des congrès est le type de formation le plus fréquemment utilisé, et ce, par les deux catégories d'employés.

Figure 19 – Les principales difficultés liées à la réalisation d'activités de formation pour l'ensemble des répondants



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 34 – Les principales difficultés liées à la réalisation d'activité de formation pour les principaux sous-secteurs

Difficultés à la réalisation de formation	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Coûts des formations	38,0 %	58,3 %	30,0 %	61,1 %	57,1 %	20,0 %	52,0 %
Difficulté à libérer les employés (pas de remplaçant)	32,6 %	41,7 %	40,0 %	44,4 %	35,7 %	40,0 %	48,0 %
Petit nombre d'employés à former	32,6 %	33,3 %	40,0 %	22,2 %	46,4 %	40,0 %	32,0 %
Formations offertes ne répondant pas aux besoins de l'entreprise	33,7 %	25,0 %	40,0 %	27,8 %	35,7 %	25,0 %	32,0 %
Accessibilité des activités de formation dans la région (déplacement, etc.)	31,5 %	16,7 %	20,0 %	27,8 %	32,1 %	35,0 %	24,0 %
Manque d'information sur les ressources et les formations offertes	27,2 %	8,3 %	20,0 %	22,2 %	35,7 %	20,0 %	32,0 %
Difficulté d'organiser de la formation en basse saison	29,3 %	16,7 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	30,0 %	20,0 %
Peu d'intérêt des employés à recevoir de la formation	26,1 %	25,0 %	10,0 %	5,6 %	10,7 %	10,0 %	28,0 %
Disponibilité des formateurs (horaires)	9,8 %	8,3 %	0,0 %	5,6 %	10,7 %	30,0 %	16,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : Plusieurs choix étant possibles, la somme des pourcentages peut être supérieure à 100 %.

- Plusieurs contraintes ou difficultés ont été mentionnées pour expliquer la difficulté de réaliser des activités de formation. Le coût des formations est la difficulté la plus fréquemment mentionnée par les employeurs sondés. C'est 41,5 % de l'ensemble des répondants qui ont indiqué cette difficulté. Cette opinion concernant les coûts est principalement partagée par les entreprises de la Fleuristerie (61,1 %), de l'Arboriculture (58,3 %) et de la Jardinerie (57,1 %).
- La difficulté de libérer des employés pour de la formation est soulignée comme une contrainte par 37,2 % des employeurs sondés. Cette difficulté est jugée relativement importante pour les entreprises de chacun des sous-secteurs.

Tableau 35 – La distribution des répondants selon le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation en 2015

Pourcentage	Ensemble des répondants n = 200	Aménagement paysager n = 88	Arboriculture n =12	Architecture de paysage n = 10	Fleuristerie n = 15	Jardinerie n =27	Services d'entretien de pelouses n = 19	Services d'entretien paysager n = 25
Moins de 1 %	59,5 %	59,1 %	41,7 %	60,0 %	53,3 %	63,0 %	57,9 %	64,0 %
1 %	29,5 %	34,1 %	41,7 %	30,0 %	20,0 %	37,0 %	21,1 %	16,0 %
2 %	8,5 %	5,7 %	8,3 %	0,0 %	20,0 %	0,0 %	21,1 %	16,0 %
3 % et plus	2,5 %	1,1 %	8,3 %	10,0 %	6,7 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Quarante pour cent des entreprises sondées ont indiqué avoir consacré plus de 1 % de leur masse salariale à des dépenses pour former leurs employés. Rappelons que très peu des entreprises du secteur sont assujetties à l'obligation du 1 % en formation.
- Le fait que 59,5 % des employeurs sondés investissent moins de 1 % de leur masse salariale en formation s'explique par la relative petite taille des entreprises et par le fait que, souvent, tous les coûts ne sont pas comptabilisés.

5.2.5.2 Les besoins de développement des compétences

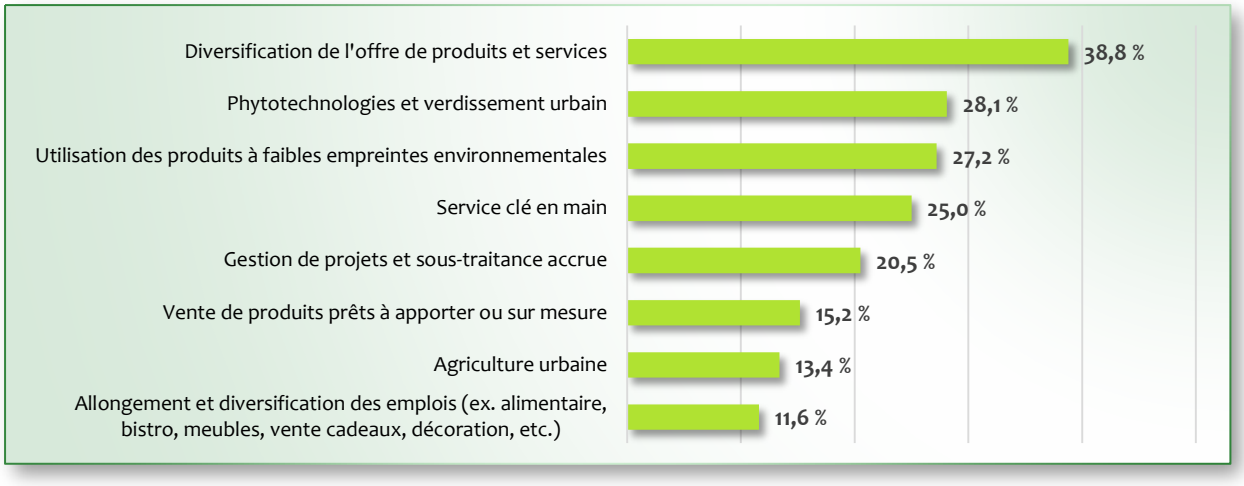
Tableau 36 – Les principaux besoins de compétences, d'habiletés et de connaissances que les entreprises prévoient combler par de la formation dans la prochaine année

Principaux besoins	Ensemble des répondants n=224	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Savoir-faire pratiques	48,2 %	48,9 %	58,3 %	30,0 %	33,3 %	46,4 %	55,0 %	64,0 %
Connaissances théoriques appliquées aux métiers	39,7 %	45,7 %	41,7 %	30,0 %	33,3 %	25,0 %	45,0 %	40,0 %
Compétences relationnelles (travail en équipe, communication)	29,5 %	35,9 %	33,3 %	10,0 %	11,1 %	25,0 %	30,0 %	36,0 %
Compétences en supervision du personnel (discipline, mobilisation, encadrement)	27,7 %	37,0 %	25,0 %	0,0 %	11,1 %	7,1 %	35,0 %	44,0 %
Compétences en gestion de projet	22,3 %	40,2 %	8,3 %	30,0 %	0,0 %	10,7 %	0,0 %	12,0 %
Compétences en mise en marché, marchandisage et service à la clientèle	21,9 %	15,2 %	8,3 %	10,0 %	27,8 %	64,3 %	35,0 %	8,0 %
Connaissances informatiques	10,3 %	9,8 %	0,0 %	30,0 %	11,1 %	10,7 %	10,0 %	4,0 %
Connaissances de base (français, mathématiques)	3,6 %	5,4 %	8,3 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Autres	1,8 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	0,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Les principaux besoins de développement de compétences à combler d'ici un an sont en lien avec l'exercice d'un métier, c'est-à-dire avec les savoir-faire pratiques et les connaissances requises. Plus de 40 % des employeurs sondés les ont indiqués comme besoins. Ceux-ci sont aussi les plus fréquemment mentionnés dans chacun des sous-secteurs.
- D'autres besoins de développement de compétences identifiés visent plus l'acquisition de compétences complémentaires à l'exercice du métier, telles que les compétences relationnelles (29,5 %), les compétences en supervision (27,7 %), en gestion de projet (22,3 %) et en mise en marché, marketing et service à la clientèle (21,9 %).

Figure 20 – Les changements ou les tendances qui auront un impact sur les besoins de formation



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
Note : Plusieurs choix étant possibles, la somme des pourcentages peut être supérieure à 100 %.

Tableau 37 – Les changements ou les tendances qui auront un impact sur les besoins de formation par principaux sous-secteurs

Changements ou tendances	Aménagement paysager n=92	Arboriculture n=12	Architecture de paysage n=10	Fleuristerie n=18	Jardinerie n=28	Services d'entretien de pelouses n=20	Services d'entretien paysager n=25
Diversification de l'offre de produits et services	38,0 %	41,7 %	20,0 %	44,4 %	42,9 %	45,0 %	28,0 %
Phytotechnologies et verdissement urbain (toits verts, marais filtrants, murs végétalisés, bandes riveraines, phytoremédiation, îlots de fraîcheur, etc.)	35,9 %	16,7 %	50,0 %	5,6 %	35,7 %	5,0 %	32,0 %
Utilisation des produits à faibles empreintes environnementales	29,3 %	8,3 %	40,0 %	11,1 %	25,0 %	65,0 %	24,0 %
Service clé en main	34,8 %	16,7 %	0,0 %	16,7 %	21,4 %	25,0 %	20,0 %
Gestion de projets et sous-traitance accrue	33,7 %	8,3 %	30,0 %	0,0 %	7,1 %	10,0 %	24,0 %
Vente de produits prêts à apporter ou sur mesure	9,8 %	0,0 %	0,0 %	38,9 %	35,7 %	20,0 %	8,0 %
Agriculture urbaine	9,8 %	0,0 %	10,0 %	5,6 %	39,3 %	0,0 %	20,0 %
Allongement et diversification des emplois (ex. alimentaire, bistro, meubles, vente cadeaux, décoration, etc.)	10,9 %	0,0 %	0,0 %	22,2 %	28,6 %	0,0 %	8,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
Note : Plusieurs choix étant possibles, la somme des pourcentages peut être supérieure à 100 %.

- La diversification de l'offre de produits et services est le changement le plus prévisible qui aura un impact sur les besoins de formation. Pour l'ensemble des répondants, c'est 38,8 % qui ont mentionné ce changement comme source de nouveaux besoins de formation. Les produits ainsi que le type de services offerts en Horticulture ornementale – commercialisation et services évoluent rapidement, et ce, dans chacun des sous-secteurs. Selon les entreprises sondées, c'est principalement dans les sous-secteurs des Services d'entretien de pelouses (45,0 %), de la Fleuristerie (44,4 %) et de la Jardinerie (42,9 %) que ce type de changement amènera des besoins de formation.
- La phytotechnologie et le verdissement urbain est le deuxième changement qui se traduira par des besoins d'acquérir de nouvelles compétences. Ces besoins seront surtout présents pour la main-d'œuvre dans les sous-secteurs de l'Aménagement paysager (35,9 %), de la Jardinerie (35,7 %) et des Services d'entretien paysager (32,0 %).
- L'utilisation de produits à faible empreinte environnementale est surtout perçue comme pouvant avoir un impact sur les besoins de formation par les entreprises sondées du sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (65,0 %).

6. L'évolution des entreprises et de la main-d'œuvre

Afin d'être en mesure de présenter des perspectives quant à l'évolution de l'emploi dans le secteur, nous jugeons pertinent de présenter d'abord des données sur l'évolution des entreprises et du marché de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

6.1 Les chiffres d'affaires et les investissements

Tableau 38 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service au cours des trois prochaines années

Pourcentage	Ensemble des répondants n = 309	Aménagement paysager n = 111	Arboriculture n = 18	Architecture de paysage n = 23	Fleuristerie n = 20	Jardinerie n =34	Services d'entretien de pelouses n = 29	Services d'entretien paysager n = 74
Va augmenter	55,7%	53,3 %	55,6 %	56,5 %	60,0 %	47,1 %	72,4 %	55,4 %
Demeurer stable	39,7%	42,9 %	44,4 %	43,5 %	35,0 %	41,2 %	27,6 %	37,8 %
Va diminuer	4,6%	3,8 %	0,0 %	0,0 %	5,0 %	11,8 %	0,0 %	6,8 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Plus de la moitié (55,7 %) des entreprises sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années.
- Dans le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses, c'est près des trois quarts (72,4 %) des répondants qui ont indiqué prévoir une augmentation de leur revenu. Dans les autres sous-secteurs, il y a aussi la moitié ou plus des répondants qui ont une projection positive de leur chiffre d'affaires.

Tableau 39 – Les types d'investissements prévus au cours des trois prochaines années

Types d'investissements	Ensemble des répondants n = 200	Aménagement paysager n = 92	Arboriculture n =12	Architecture de paysage n = 10	Fleuristerie n = 18	Jardinerie n =28	Services d'entretien de pelouses n = 19	Services d'entretien paysager n = 25
Recherche de nouveaux clients	73,8 %	75,0 %	66,7 %	90,0 %	55,6 %	71,4 %	75,0 %	64,0 %
Achat d'équipements	65,8 %	77,2 %	91,7 %	50,0 %	11,1 %	50,0 %	65,0 %	52,0 %
Formation du personnel	63,9 %	69,6 %	75,0 %	70,0 %	38,9 %	53,6 %	65,0 %	56,0 %
Investissements en publicité	55,4 %	60,9 %	33,3 %	40,0 %	27,8 %	57,1 %	70,0 %	48,0 %
Diversification des services ou des produits	49,0 %	47,8 %	33,3 %	60,0 %	38,9 %	57,1 %	45,0 %	44,0 %
Augmentation du nombre d'employés	45,0 %	45,7 %	50,0 %	50,0 %	33,3 %	32,1 %	50,0 %	44,0 %

Types d'investissements	Ensemble des répondants n = 200	Aménagement paysager n = 92	Arboriculture n =12	Architecture de paysage n = 10	Fleuristerie n = 18	Jardinerie n =28	Services d'entretien de pelouses n = 19	Services d'entretien paysager n = 25
Agrandissement des installations	25,7 %	23,9 %	33,3 %	10,0 %	22,2 %	35,7 %	20,0 %	32,0 %
Adhésion à un regroupement professionnel	23,8 %	19,6 %	41,7 %	40,0 %	16,7 %	25,0 %	5,0 %	36,0 %
Acquisition d'un compétiteur	13,9 %	14,1 %	16,7 %	0,0 %	22,2 %	0,0 %	20,0 %	20,0 %
Investissements dans la R et D	9,9 %	10,9 %	0,0 %	20,0 %	11,1 %	3,6 %	10,0 %	12,0 %
Aucun investissement	5,9 %	5,4 %	16,7 %	0,0 %	5,6 %	10,7 %	0,0 %	4,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

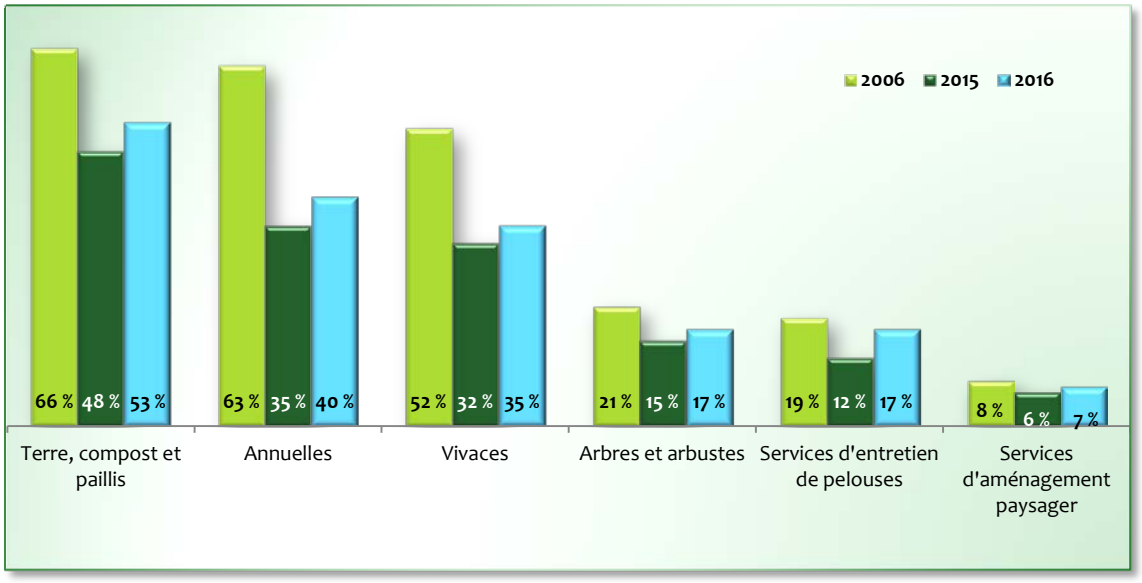
Il est pertinent de comparer les prévisions des types d'investissements pour les trois prochaines années avec les types d'investissements réalisés durant les trois dernières années présentés au Tableau 17 – Les types d'investissements réalisés durant les trois dernières années.

- La proportion de répondants prévoyant investir dans la recherche de nouveaux clients est de 73,8 %, alors que ce type d'investissements a été fait par 64,9 % des répondants lors des trois dernières années.
- Les prévisions d'achat d'équipement sont toujours importantes : 65,8 % des répondants projettent ce type d'investissements. Cependant, pour les trois dernières années, 82,2 % des répondants ont indiqué avoir fait ce type d'investissements.
- Près des deux tiers (63,9 %) des entreprises sondées prévoient investir dans la formation de leur personnel d'ici trois ans. Durant les trois dernières années, cette proportion de répondants qui ont investi en formation est inférieure (54,0 %). Les sous-secteurs pour lesquels la proportion de répondants prévoyant investir en formation est la plus élevée sont l'Arboriculture (75,0 %), l'Architecture de paysage (70,0 %) et l'Aménagement paysager (69,6 %).
- Un peu moins de la moitié (45,0 %) des entreprises sondées prévoient investir pour augmenter leur nombre d'employés au cours des trois prochaines années. C'est une peu plus que les 38,6 % de répondants qui ont indiqué avoir fait ce type d'investissements au cours des trois dernières années.
- Les prévisions d'investissements pour l'augmentation du nombre d'employés sont relativement semblables dans tous les sous-secteurs. Le nombre de répondants prévoyant ce type d'investissements est plus faible en Jardinerie (32,1 %) et en Fleuristerie (33,3 %).

La majorité des entreprises anticipent une augmentation de leur chiffre d'affaires et prévoient des investissements pour développer leur entreprise. La question qui importe : est-ce que cela sera possible dans le contexte d'évolution actuel du marché en Horticulture ornementale –

commercialisation et services ? Les résultats du sondage sur l'évolution du nombre sont présentés à la figure suivante.

Figure 21 – Le comparatif des achats de produits et services d'horticulture ornementale en pourcentage de ménages, 2006-2015-2016



Sources

2006 : MARCON, Étude de perception et de consommation des produits et services d'horticulture ornementale, pour la Table filière de l'horticulture ornementale.

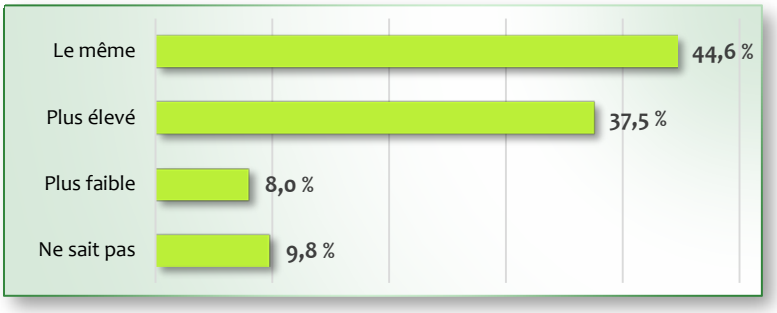
2015-2016 : Sondage CROP-MARCON, publié dans Québec-Vert, octobre-novembre 2016.

De 2006 à 2015, on constate une tendance à la baisse de la proportion des ménages qui ont acheté de ces produits et services, et ce, pour toutes les catégories. Les données récentes d'un sondage effectué en septembre 2016 indiquent une stabilité ou une légère remontée des achats dans les différentes catégories de produits et services. Il est certes rassurant de voir les résultats de 2016, il est cependant trop tôt pour voir si c'est la fin de la tendance à la baisse observée durant les neuf années précédentes.

Selon les opinions recueillies, la demande pour les Services d'entretien paysager est à la hausse depuis quelques années, et cette croissance devrait se poursuivre. Il n'y a cependant pas de données permettant d'évaluer l'évolution de ce marché.

6.2 Les perspectives d'emploi

Figure 22 – La répartition des répondants selon leur estimation de l'évolution, d'ici les trois prochaines années, du nombre total de personnes en emploi dans leur entreprise durant la haute saison



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 40 – La répartition des répondants selon leur estimation de l'évolution, d'ici les trois prochaines années, du nombre total de personnes en emploi dans leur entreprise durant la haute saison pour les principaux sous-secteurs

Nombre total de personnes en emploi	Aménagement paysager	Arboriculture	Architecture de paysage	Fleuristerie	Jardinerie	Services d'entretien de pelouses	Services d'entretien paysager
	n=92	n=12	n=10	n=18	n=28	n=19	n=25
Plus élevé	38,0 %	33,3 %	30,0 %	27,8 %	32,1 %	52,6 %	32,0 %
Plus faible	9,8 %	0,0 %	0,0 %	16,7 %	7,1 %	5,3 %	8,0 %
Le même	42,4 %	41,7 %	50,0 %	44,4 %	53,6 %	42,1 %	48,0 %
Ne sait pas	9,8 %	25,0 %	20,0 %	11,1 %	7,1 %	0,0 %	12,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

- Une bonne proportion (44,6 %) de l'ensemble des employeurs sondés prévoit que d'ici les trois prochaines années, le nombre total de leurs employés sera le même qu'actuellement. Cette proportion est très semblable dans tous les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. En Jardinerie, c'est un peu plus élevé, puisque 53,6 % des répondants de ce sous-secteur sont d'avis que leur nombre total d'employés sera le même dans trois ans.

- Les répondants qui prévoient une augmentation de leur nombre d'employés représentent néanmoins 37,5 % de l'ensemble des employeurs sondés. Soulignons que pour le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses, cette proportion de répondants est de 52,6 %. C'est donc plus de la moitié des entreprises de ce sous-secteur qui prévoient augmenter leur nombre d'employés.

À l'analyse des prévisions des entreprises sondées quant à l'augmentation de leur chiffre d'affaires, à leur désir d'investir dans le développement de leur entreprise et pour augmenter leur nombre d'employés ainsi qu'à la prévision d'une augmentation de leur nombre d'employés, il est possible de faire le constat que les perspectives d'emploi sont bonnes en Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Ce qui pourrait influencer cette perspective, c'est l'évolution du marché. On semble avoir atteint la fin de la baisse des achats de produits et services en horticulture ornementale, mais est-ce véritablement la fin de cette tendance ? En même temps, et cela a été confirmé par des représentants du secteur, il y a plusieurs entreprises qui mettent beaucoup d'efforts pour offrir de nouveaux services, pour développer de nouveaux marchés et de nouvelles clientèles. Ce sont ces entreprises qui prévoient une augmentation de leur main-d'œuvre. On peut aussi mentionner qu'une des raisons pouvant expliquer les prévisions à la hausse des emplois est l'impact d'une augmentation des campagnes de promotion des produits et services en Horticulture – commercialisation et services.

7. L'offre de formation initiale et continue

7.1 L'offre de formation initiale

Au Québec, plusieurs programmes d'études de formation initiale visant le développement de compétences sont offerts aux personnes appelées à exercer une fonction de travail dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ces programmes sont offerts par des établissements universitaires, collégiaux et secondaires.

Les onze programmes de formation initiale qui sont associés directement au secteur à l'étude sont présentés au tableau suivant. Le nombre de personnes diplômées présenté permet de quantifier le nombre de personnes qui, annuellement, peuvent potentiellement intégrer le marché du travail en Horticulture – commercialisation et services.

En plus des programmes de formation initiale retenus comme étant directement associés à l'Horticulture – commercialisation et services, plusieurs autres programmes de formation universitaire peuvent être mentionnés comme étant susceptibles de préparer des personnes à accéder au marché de l'emploi du secteur. Les programmes d'études suivants sont les plus pertinents[1] :

Certificat

- Horticulture et gestion d'espaces verts

Baccalauréat

- Agricultural and Environmental Sciences
- Agroéconomie
- Agronomie – Agronomie générale
- Agronomie – Productions végétales
- Agronomie – Sols et environnement
- Bioresource Engineering
- Génie agroenvironnemental

Maîtrise et doctorat

- Biologie végétale
- Bioresource Engineering
- Microbiologie agricole
- Natural Resource Sciences
- Plant Science
- Sols et environnement

[1] Table de concertation en agriculture (à laquelle participe le MAPAQ), *Organigramme de la Formation agricole et horticole*, sous la direction du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, février 2015.

Tableau 41 – Les programmes d'études de formation initiale et le nombre de personnes diplômées en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services

Programmes d'études	Nombre de personnes diplômées
Programme d'études universitaires	**En 2016 [1]**
Baccalauréat en Architecture de paysage (5334)	35
Maîtrise en Architecture de paysage	16
Mineure en Design de jardin	25
Programmes de formation technique au collégial	**En 2014 [2]**
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.C0)	14
Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) [1]	32
Programmes de formation professionnelle au secondaire	**En 2015 [3]**
DEP Arboriculture-élagage (5079)	111
DEP Fleuristerie (5173)	65
DEP Horticulture et jardinerie (5288, 5788)	174
DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)	138
DEP Production horticole (5210, 5348) [2]	74
ASP Spécialités en horticulture (5043)	15

Sources

[1] Données obtenues de l'École d'urbanisme et d'architecture de l'Université de Montréal, avec la collaboration de l'AAPQ.

[2] Données du Service des indicateurs et des statistiques, MEES, mars 2016.

[3] Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, DIS, Portail informationnel, données au 2016-01-29.

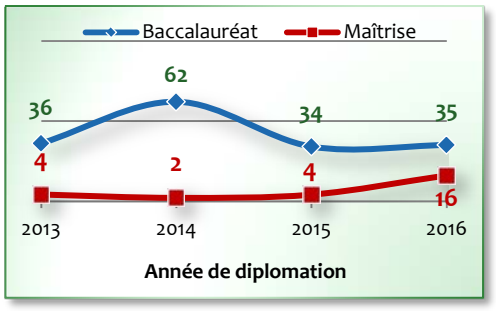
Notes

[1] Le programme de Technologie de la production horticole et de l'environnement ne vise pas seulement à former des techniciennes ou techniciens destinés au secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, mais également destinés à travailler pour des entreprises de production agricole représentées par AGRIcarrières.

[2] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présenté dans ce diagnostic sectoriel. Depuis 2016, un programme révisé est offert avec un numéro de code 5348 qui remplace le précédent, 5210.

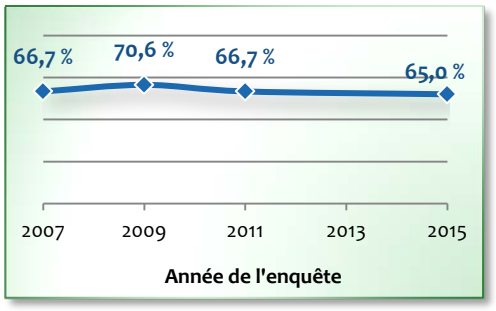
7.1.1 La formation universitaire

Figure 23 – Le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme en Architecture de paysage, 2013 à 2016



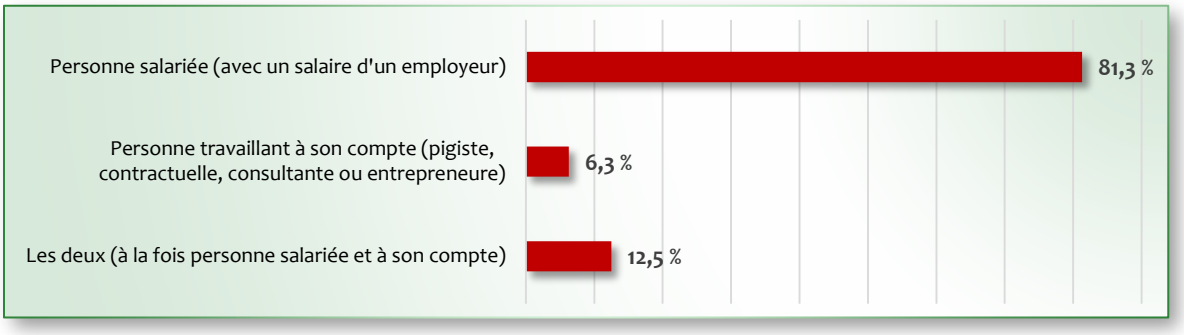
Source : Faculté de l'aménagement, École d'urbanisme et d'architecture de paysage, avec la collaboration de l'AAPQ.

Figure 24 – Le pourcentage de personnes nouvellement bachelières en Architecture de paysage (5334) occupant un emploi, 2007 à 2015



Source : Enquêtes *Relance à l'université*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2015.
Note : Les données de l'enquête 2013 ne sont pas disponibles.

Figure 25 – La répartition des personnes nouvellement diplômées du programme d'études universitaires Architecture de paysage (5334) selon le type d'emploi



Source : Enquêtes *Relance à l'université*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2015.

- Depuis 2013, un nouveau programme de Maîtrise en Architecture de paysage est offert par l'Université de Montréal. Il s'étend sur deux ans. Les données sur le placement ne sont pas encore publiées. Il faudra voir si l'offre d'une maîtrise de deux ans et la réduction de la durée du baccalauréat de quatre à trois ans auront un impact sur le nombre total d'Architectes paysagistes qui seront formés au Québec.

7.1.2 La formation technique au collégial

Au collégial, il n'y a qu'un seul programme d'études visant spécifiquement la formation de personnes appelées à exercer une fonction de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, c'est celui de **Paysage et commercialisation en horticulture ornementale**.

D'une durée totale de 2 640 heures, ce programme d'études offre trois voix de spécialisation :

A. Aménagement paysager

Les personnes qui complètent la voie de spécialisation aménagement paysager peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet d'aménagement paysager et de son entretien. Les compétences associées au domaine du paysage touchent également la production de documents relatifs à des projets horticoles et la réalisation des travaux d'aménagements paysagers.

B. Espaces verts

Les personnes qui complètent la voie de spécialisation espaces verts peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet d'entretien et de développement d'un espace vert. Les compétences associées au domaine du paysage touchent également la production de représentations graphiques d'aménagements paysagers, la production de documents relatifs à des projets horticoles et la réalisation des travaux d'aménagements paysagers.

C. Commercialisation des produits et des services horticoles

Les personnes qui complètent la voie de spécialisation commercialisation des produits et des services horticoles peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet de commercialisation de produits et de services horticoles. Les compétences associées au domaine de la commercialisation touchent également la production de croquis d'aménagements paysagers et l'élaboration d'opérations de mise en marché.

Un deuxième programme d'études techniques est associé à l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, et ce, même s'il ne vise pas spécifiquement à former des personnes appelées à travailler dans ce secteur. C'est que plusieurs des personnes diplômées de ce programme d'études sont souvent embauchées par des entreprises d'un des sous-secteurs à l'étude, et particulièrement par des entreprises qui ont comme activité secondaire la production de plantes ornementales. Ce programme d'études et celui de **Technologie de la production horticole et de l'environnement**.

D'une durée totale de 2 580 à 2 655 heures, ce programme vise à former des personnes capables de répondre aux besoins du milieu dans le secteur des services à la production végétale et à l'environnement. Quatre voies de spécialisation sont offertes :

A. Cultures légumières, fruitières et industrielles

Les personnes qui s'engagent dans cette voie de spécialisation possèderont les compétences nécessaires à leur intervention au regard de la régie de cultures légumières, fruitières, céréalières et industrielles en champ, de la régie de cultures de primeur et de la régie de cultures légumières en serre. Ces interventions touchent autant l'élaboration de programmes d'implantation de ces cultures que de programmes d'entretien et de récolte de ces mêmes cultures.

B. Culture de plantes ornementales

Les personnes qui complètent cette voie de spécialisation peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la régie de culture des plantes ornementales en serre et de la régie de culture des plants de pépinière en pleine terre et en contenants. Les compétences associées à ce domaine d'intervention touchent également la protection des cultures et de l'environnement, la gestion de

l'équipement, des installations ainsi que des équipes de travail. Les volets de la représentation commerciale et de la commercialisation sont également considérés.

C. Cultures horticoles légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ

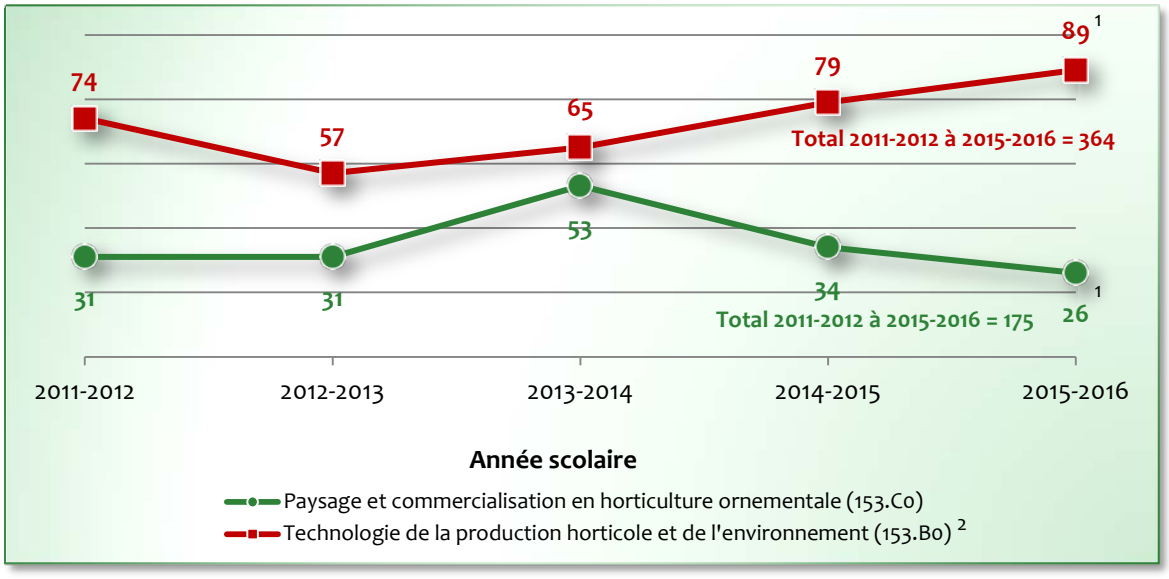
Les personnes qui choisissent cette voie sont en mesure d'intervenir auprès des producteurs et des productrices de fruits, de légumes, ou de plantes ornementales au regard de la fertilisation, de l'implantation, de l'entretien ainsi que de la récolte et de la conservation de ces productions en serre et en champ. Ce soutien technique touche également l'élaboration et l'application de programmes de culture ainsi que la régie technique des différentes productions.

Voie de spécialisation D – Environnement

Les personnes qui terminent cette voie sont en mesure d'élaborer des programmes d'amendement et de fertilisation des sols, d'intervenir au regard de la décontamination du sol, de l'eau, des aspects techniques propres aux travaux d'aménagement d'installations agricoles et d'intervenir dans l'élaboration de programmes de conservation des ressources. Elles peuvent aussi intervenir au regard de la préparation et de la conservation des sols et des travaux relatifs à l'hydraulique agricole. Elles peuvent également réaliser des travaux relatifs à la protection de l'environnement, à l'aménagement de boisés et participer à des études d'impact environnemental dans le domaine agricole.

7.1.2.1 Le nombre de personnes débutantes et de personnes diplômées en formation technique et leur placement en emploi

Figure 26 – Le nombre de personnes débutantes aux programmes d'études collégiales en horticulture au Québec, 2011-2012 à 2015-2016

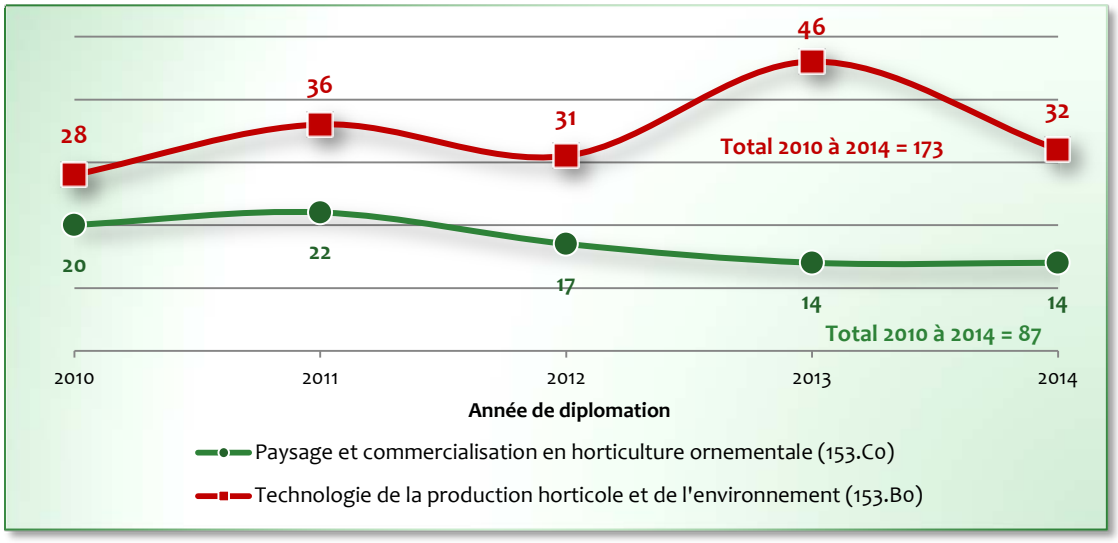


Source : Données du Service des indicateurs et des statistiques, MEES, mars 2016.

[1] Pour l'année 2015-2016, ce sont des données provisoires révisées.

[2] Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) ne vise pas à former des personnes destinées exclusivement à travailler dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

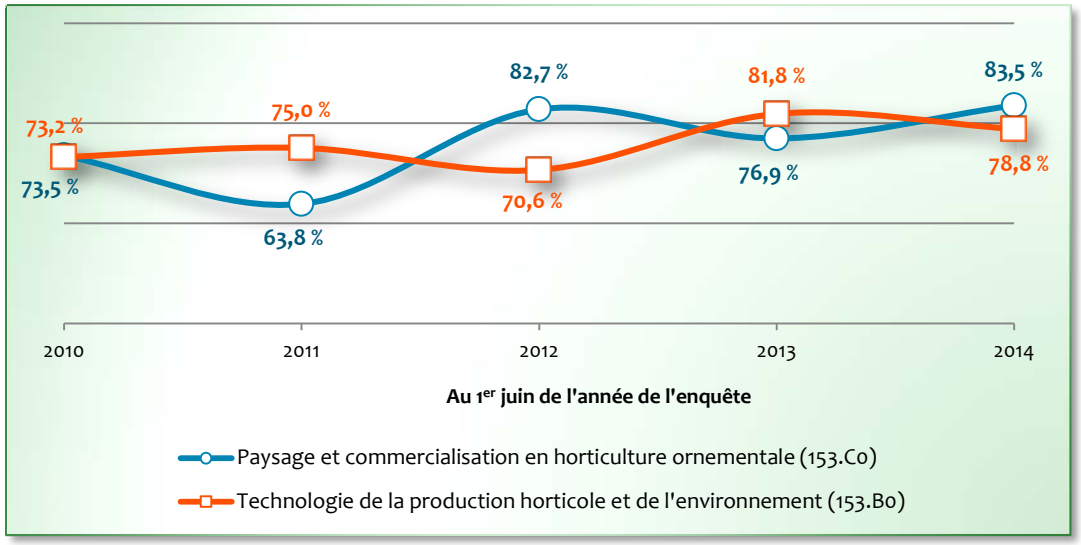
Figure 27 – Le nombre de personnes diplômées des programmes d'études collégiales en horticulture au Québec, 2010 à 2014



Source : Données du Service des indicateurs et des statistiques, MEES, mars 2016.

Note : Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) ne vise pas à former des personnes destinées exclusivement à travailler dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

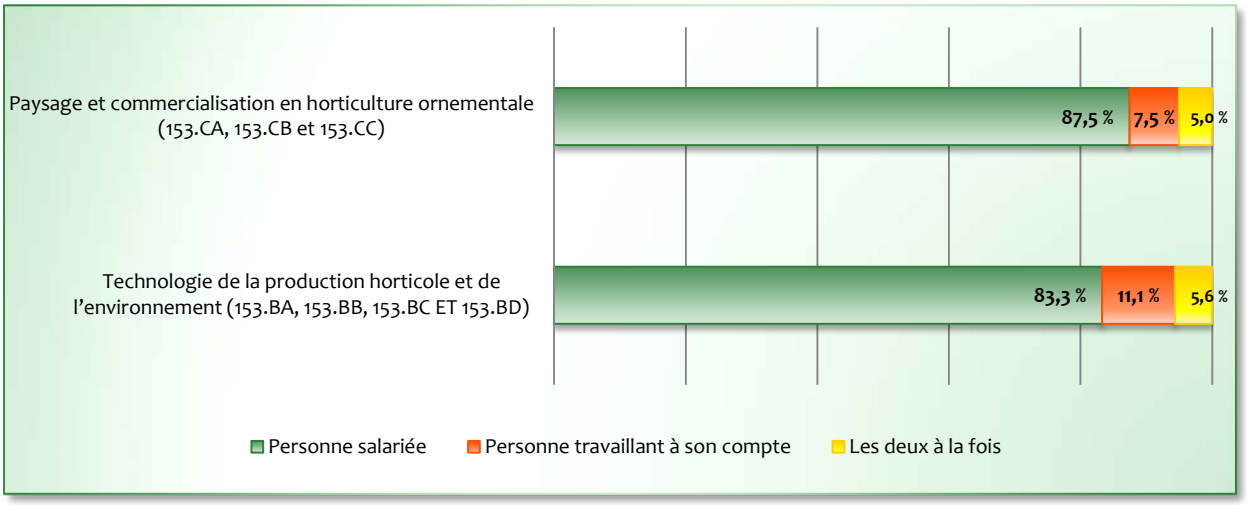
Figure 28 – Le pourcentage de personnes nouvellement diplômées des programmes d'études collégiales en horticulture occupant un emploi



Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Note : Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) ne vise pas à former des personnes destinées exclusivement à travailler dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Figure 29 – La répartition des personnes nouvellement diplômées des programmes d'études collégiales selon le type d'emploi (2011 à 2014)



Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur au 31 mars de l'année d'enquête

Pour les programmes de formation technique en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, on constate que :

- de 2011-2012 à 2015-2016, le nombre de personnes débutantes au programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale a diminué de 16,1 %. En 2015-2016, le nombre de personnes débutantes n'est que de 26, c'est le plus petit nombre observé depuis cinq ans. On peut souligner que selon le Modèle d'adéquation formation-emploi du MEES, ce programme d'études est jugé comme étant en « déficit »[1], c'est-à-dire que l'on devrait augmenter le nombre d'étudiants et d'étudiantes d'au moins le tiers. En 2016, le nombre de débutants visé est de 117;
- le nombre de personnes diplômées en Paysage et commercialisation en horticulture ornementale est évidemment aussi à la baisse, passant de 20 en 2010 à 14 en 2016. Ce nombre est relativement petit si on considère que le marché de l'emploi des professions visées par ce programme d'études est estimé à 7 027[2], et ce, seulement pour le secteur de l'Horticulture – commercialisation et services;

[1] *Fiche d'adéquation formation-emploi*, publiée sur le site inforouteFPT.org, 19 mai 2016. Le Modèle utilisé, qui adopte une approche très large, considère qu'un programme d'études est en *équilibre* lorsqu'il n'y a pas lieu de procéder à une hausse ou à une baisse importante de la capacité d'accueil du réseau, puisque le nombre de débutants visés et le nombre débutant correspondent *grosso modo*. Par contre, afin qu'un programme d'études obtienne le statut de programme d'études en *déficit*, il faut que le Modèle prévoie une augmentation des effectifs du tiers et que cette hausse représente un minimum de 50 individus. À l'inverse, s'il faut diminuer les inscriptions d'un programme d'études du tiers et que cette baisse représente plus de 50 individus, le programme d'études se retrouvera en situation de *surplus*. **Il est essentiel de garder à l'esprit que les résultats du Modèle doivent demeurer indicatifs.**

[2] Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services pour les estimations du nombre de personnes en emploi pour les trois professions visées par ce programme d'études : Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255), Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) et Gestionnaires en horticulture (CNP 0822).

- la proportion de personnes diplômées en Paysage et commercialisation en horticulture ornementale qui occupent un emploi est relativement élevée. En 2013, le taux de placement pour ce programme était de 76,9 % alors que ce taux est de 64,7 % pour l'ensemble des programmes de formation technique. En fait, de 2010 à 2014, aucune des personnes diplômées n'était inactive ou à la recherche d'un emploi, celles considérées comme étant sans emploi poursuivaient des études. Le taux de placement élevé n'est pas surprenant compte tenu de la forte demande pour des personnes ayant ces compétences et du petit nombre de personnes diplômées à la recherche d'un emploi. En 2015, par exemple, on estime que pour des postes de contremaître/superviseur ou contremaîtresse/superviseure en Aménagement paysager, en Services d'entretien de pelouses et en Services d'entretien paysager, le nombre embauches estimé d'ici un an est de 537[1];
- de 2011-2012 à 2015-2016, le nombre de personnes débutantes au programme de Technologie de la production horticole et de l'environnement a augmenté de 20,3 %. Selon le Modèle d'adéquation formation-emploi du MEES, ce programme d'études est en « équilibre »[2], c'est-à-dire qu'il n'y a pas lieu de procéder à une hausse ou à une baisse de la capacité d'accueil du réseau, puisque le nombre de personnes débutantes visé (82 en 2016) correspond *grosso modo* au nombre de personnes débutantes;
- le nombre de personnes diplômées en Technologie de la production horticole et de l'environnement est relativement stable : il était de 28 en 2010 et de 32 en 2014. Cependant, ce nombre a atteint 46 en 2013. Rappelons que ce programme d'études vise à former des personnes aptes à exercer des fonctions qui ne sont pas seulement dans l'Horticulture – commercialisation et services. Néanmoins, plusieurs des professions visées par ce programme d'études sont des professions pour lesquelles les personnes sont à l'emploi d'entreprises du secteur;
- pour les personnes diplômées en Technologie de la production horticole et de l'environnement, le taux de placement est également bon avec 73,2 % en 2010 et 78,8 % en 2014;
- plus de 80 % des personnes diplômées des deux programmes d'études techniques qui sont en emploi occupent un emploi comme personne salariée.

7.1.2.2 Les secteurs d'activité et les professions (CNP) des personnes nouvellement diplômées en formation technique

Les données présentées dans les tableaux de cette section doivent être interprétés avec prudence, car le nombre de répondants en emploi dont il a été possible de préciser le secteur d'activité (SCIAN) ou la profession (CNP) est souvent relativement petit et ne représente qu'une partie du nombre de personnes diplômées visées par les Enquêtes Relance du MEES.

[1] Voir le Tableau 71 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Aménagement paysager, le Tableau 148 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et le Tableau 158 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien paysager.

[2] *Fiche d'adéquation formation-emploi*, publiée sur le site inforouteFPT.org, 19 mai 2016.

▪ *Paysage et commercialisation en horticulture ornementale*

Tableau 42 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées des programmes Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.CA, 153.CB, 153.CC) occupent un emploi

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2012	2013	2014	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**21**	**15**	**17**	**53**	
Nombre de répondants	**16**	**13**	**16**	**45**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**12**	**9**	**12**	**33**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	**8**	**4**	**7**	**19**	**100 %**
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	75,0 %	75,0 %	42,9 %	**12**	**63,2 %**
Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (9139)	12,5 %	0,0 %	14,3 %	**2**	**10,5 %**
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	0,0 %	25,0 %	14,3 %	**2**	**10,5 %**
Grossistes-marchands de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)	0,0 %	0,0 %	14,3 %	**1**	**5,3 %**
Autres secteurs d'activité	12,5 %	0,0 %	5,9 %	**2**	**10,5 %**

Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 43 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.CA, 153.CB, 153.CC)

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2012	2013	2014	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**21**	**15**	**15**	**51**	
Nombre de répondants	**16**	**13**	**16**	**45**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**12**	**9**	**12**	**33**	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	**9**	**4**	**0**	**13**	**100 %**
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	33,3 %	75,0 %	0,0 %	**6**	**46,2 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	44,4 %	0,0 %	0,0 %	**4**	**30,8 %**
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	11,1 %	0,0 %	0,0 %	**1**	**7,7 %**
Architectes paysagistes (2152)	11,1 %	0,0 %	0,0 %	**1**	**7,7 %**
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	0,0 %	25,0 %	0,0 %	**1**	**7,7 %**

Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

Pour le programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, à partir des données[1] obtenues des enquêtes Relance, il est possible de présenter les constats suivants :

- au total, 68,5 % des répondants lors des enquêtes de 2012 à 2014 occupent un emploi dans un des secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Si on y inclut les emplois pour d'Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (SCIAN 9139), la proportion totale est de 79,0 %;
- 100 % des répondants des enquêtes Relance de 2012 à 2014 pour lesquels la profession est connue sont classés dans une des professions en lien avec le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Technologie de la production horticole et de l'environnement

Tableau 44 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées des programmes Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.BA, 153.BB, 153.BC, 153.BD) occupent un emploi

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2012	2013	2014	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	21	28	50	99	
Nombre de répondants	19	26	36	81	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	12	17	28	57	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	4	6	18	28	100 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse (0011)	0,0 %	0,0 %	44,4 %	8	28,6 %
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416)	0,0 %	0,0 %	27,8 %	5	17,9 %
Services de recherche et de développement scientifiques (5417)	50,0 %	16,7 %	5,6 %	4	14,3 %
Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales (9129)	50,0 %	0,0 %	11,1 %	4	14,3 %
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	0,0 %	16,7 %	0,0 %	1	3,6 %
Culture de légumes et de melons (1112)	0,0 %	16,7 %	0,0 %	1	3,6 %
Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (9139)	0,0 %	0,0 %	5,6 %	1	3,6 %
Culture de fruits et de noix (1113)	0,0 %	0,0 %	5,6 %	1	3,6 %
Élevage de bovins (1121)	0,0 %	16,7 %	0,0 %	1	3,6 %
Autres secteurs d'activité	0,0 %	33,3 %	0,0 %	2	7,1 %

Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

[1] Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) ne vise pas à former des personnes destinées exclusivement à travailler dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[1] Les données présentant les secteurs d'activité (SCIAN) et les professions (CNP) associées aux personnes diplômées en emploi sont souvent publiées à partir d'un petit nombre. Il faut être prudent dans l'analyse de cette information.

Tableau 45 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.BA, 153.BB, 153.BC, 153.BD) [1]

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2012	2013	2014	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**21**	**28**	**48**	**97**	
Nombre de personnes visées par l'enquête	**21**	**28**	**48**	**97**	
Nombre de répondants en emploi	**12**	**17**	**28**	**57**	
Nombre de répondants dont on la profession est connue	**4**	**7**	**18**	**29**	**100 %**
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (2221)	50,0 %	0,0 %	22,2 %	**6**	**20,7 %**
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	0,0 %	14,3 %	22,2 %	**5**	**17,2 %**
Ouvriers/ouvrières agricoles (8431)	25,0 %	28,6 %	5,6 %	**4**	**13,8 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage (8252)	0,0 %	0,0 %	16,7 %	**3**	**10,3 %**
Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros (6221)	0,0 %	0,0 %	11,1 %	**2**	**6,9 %**
Gestionnaires en horticulture (0822) ou gestionnaires en agriculture (0821)	0,0 %	14,3 %	5,6 %	**2**	**6,9 %**
Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture (2123)	0,0 %	14,3 %	5,6 %	**2**	**6,9 %**
Autres professions	25,0 %	28,6 %	11,1 %	**5**	**17,2 %**

Source : Données de *La Relance au collégial en formation technique*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

[1] Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0) ne vise pas à former des personnes destinées exclusivement à travailler dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Les données des enquêtes Relance de 2012 à 2014 permettent aussi de présenter des constats quant au secteur d'activité (SCIAN) et aux professions (CNP) des personnes diplômées du programme Technologie de la production horticole et de l'environnement en emploi[1] :

- 17,2 % des répondants dont la profession est connue ont un emploi comme Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225), une des professions de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services;
- durant cette période, aucun des emplois des répondants n'a été classé dans un des secteurs d'activité (SCIAN) inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

[1] Les données présentant les secteurs d'activité (SCIAN) et les professions (CNP) associées aux personnes diplômées en emploi sont souvent publiées à partir d'un petit nombre. Il faut être prudent dans l'analyse de cette information.

7.1.3 La formation professionnelle au secondaire

Un total de six programmes d'études professionnelles vise à former des personnes qui seront aptes à exercer un métier dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ces programmes sont les suivants :

- DEP Arboriculture-élagage (915 heures)
- DEP Fleuristerie (1 035 heures)
- DEP Horticulture et jardinerie (1 335 heures)
- DEP Réalisation d'aménagements paysagers (1 035 heures)
- DEP Production horticole (1 470 heures)[1]
- ASP – Spécialités en horticulture (450 heures)[2]

Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présenté dans ce diagnostic sectoriel.

Pour chacun de ces programmes d'études professionnelles, le MEES diagnostique l'adéquation formation-emploi selon un modèle quantitatif qui vise à déterminer le volume nécessaire de formation professionnelle afin de répondre au besoin de main-d'œuvre.

Tableau 46 – Le diagnostic d'adéquation formation-emploi selon le MEES

Programmes	Diagnostic [1]	Nombre visé de débutants 2016
DEP Arboriculture-élagage (5079)	Équilibre	143
DEP Fleuristerie (5173)	Surplus	35
DEP Horticulture et jardinerie (5288, 5788)	Équilibre	260
DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)	Équilibre	190
DEP Production horticole (5210, 5348)	Équilibre	55
ASP – Spécialités en horticulture (5043)	Équilibre	13

Source : inforouteFPT.org

[1] Le Modèle utilisé, qui adopte une approche très large, considère qu'un programme d'études est en *équilibre* lorsqu'il n'y a pas lieu de procéder à une hausse ou à une baisse importante de la capacité d'accueil du réseau, puisque le nombre de débutants visés et le nombre débutant correspondent *grosso modo*. Par contre, afin qu'un programme d'études obtienne le statut de programme d'études en *déficit*, il faut que le Modèle prévoie une augmentation des effectifs du tiers et que cette hausse représente un minimum de 50 individus. À l'inverse, s'il faut diminuer les inscriptions d'un programme d'études du tiers et que cette baisse représente plus de 50 individus, le programme d'études se retrouvera en situation de *surplus*. **Il est essentiel de garder à l'esprit que les résultats du Modèle doivent demeurer indicatifs**.

[1] Le nombre d'heures 1 470 est pour le programme DEP Production horticole numéro 5210. Depuis septembre 2016, une nouvelle version du programme est offerte. Il porte le numéro 5348 et est d'une durée totale de 1 200 heures.

[2] Le programme menant à une ASP Spécialités en horticulture est offert jusqu'au 30 juin 2017. Il ne sera plus offert à de nouveaux étudiants à partir du 1er juillet 2017.

7.1.3.1 Le nombre de personnes débutantes et de personnes diplômées en formation professionnelle et leur placement en emploi

Tableau 47 – Le nombre de personnes débutantes aux programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 2010-2011 à 2014-2015

Programmes d'études professionnelles	Nombre de personnes débutantes					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Total
DEP Arboriculture-élagage (5079)	140	151	163	163	160	**777**
DEP Fleuristerie (5173)	152	166	146	172	138	**774**
DEP Horticulture et jardinerie (5288, 5788)	284	246	342	260	300	**1 432**
DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)	244	259	224	242	233	**1 202**
DEP Production horticole (5210)[1]	70	47	77	92	99	**385**
ASP – Spécialités en horticulture (5043)[2]	–	27	30	28	15	**113**

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2016-01-29.

[1] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présenté dans ce diagnostic sectoriel.

[2] Pour ce programme, la source des données est la *Fiche d'adéquation formation-emploi* publiée sur le site inforouteFPT.org, 19 mai 2016.

Tableau 48 – Le nombre de personnes diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services , 2011 à 2015

Programmes d'études professionnelles	Nombre de personnes diplômées					
	2011	2012	2013	2014	2015	Total
DEP Arboriculture-élagage (5079)	66	91	115	92	111	**475**
DEP Fleuristerie (5173)	95	101	79	87	65	**427**
DEP Horticulture et jardinerie (5288, 5788)	211	187	162	209	174	**943**
DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)	173	171	145	129	138	**756**
DEP Production horticole (5210) [1]	46	43	44	44	74	**251**
ASP – Spécialités en horticulture (5043)	13	28	29	28	15	**113**

Source : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2016-01-29.

[1] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présenté dans ce diagnostic sectoriel.

- En ce qui concerne les inscriptions et la diplomation des programmes de formation professionnelle, de 2011 à 2015, on constate :
  - de 2010-2011 à 2014-2015, le nombre de personnes débutantes en Arboriculture-élagage a augmenté de 14,3 %. Ce nombre est stable depuis les trois dernières années. Ce programme d'études est diagnostiqué comme étant en « équilibre » en 2016[1]. On remarque une augmentation significative pour les personnes diplômées en Arboriculture-élagage, passant de 66 en 2011 à 111 en 2015;
  - en Fleuristerie, on observe une diminution de personnes diplômées, 95 en 2011 et 65 en 2015. Malgré cette baisse, ce programme d'études est diagnostiqué en 2016 comme étant en « surplus »[2], puisque le nombre de personnes débutantes a relativement peu diminué, c'est-à-dire 9,2 % de 2010-2011 à 2014-2015. Selon les estimations obtenues à partir des données des entreprises en Fleuristerie sondées, 60 %[3] ont beaucoup de difficulté à recruter des fleuristes. Pour 2016, les prévisions d'embauche totalisent 202 fleuristes, dont 137 sont pour de nouveaux postes[4];
  - pour les autres programmes, le nombre de personnes débutantes et de personnes diplômées est relativement stable. Ces programmes sont tous diagnostiqués comme étant en « équilibre » en 2016 par le MEES[5]. Il importe de souligner que le nombre de personnes diplômées est relativement petit si on le compare avec le nombre de personnes en emploi. On peut citer le DEP Réalisation d'aménagements paysagers, qui vise à former des personnes pour exercer quatre professions retenues[6] comme étant celles de l'Horticulture – commercialisation et services. On estime un total de plus de 23 000 personnes en emploi pour ces professions. En 2015, le nombre de personnes diplômées n'est que de 138, ce qui représente un très faible pourcentage. Même si on ajoute à ce nombre celui des personnes diplômées du DEP Horticulture et jardinerie, qui est de 174 et qui vise principalement à former des personnes pour exercer trois des professions retenues, la proportion de personnes diplômées ne représente qu'environ 1,4 % du nombre de personnes en emploi.

1 Voir le Tableau 46 – Le diagnostic d'adéquation formation-emploi selon le MEES.
2 *Ibidem.*
3 Voir le Tableau 126 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Fleuristerie en 2015.
4 Voir le Tableau 130 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Fleuristerie.
5 Voir le Tableau 46 – Le diagnostic d'adéquation formation-emploi selon le MEES.
6 Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Les professions sont : Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255), Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225), Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) et Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432).

Tableau 49 – Le pourcentage de personnes nouvellement diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services occupant un emploi

Programmes d'études professionnelles	Pourcentage des répondants au 1er juin de l'année d'enquête				
	2010	2011	2012	2013	2015
DEP Arboriculture-élagage (5079)	76,9	78,7	75,0	84,6	76,7
DEP Fleuristerie (5173)	72,6	66,2	66,7	55,9	59,0
DEP Horticulture et jardinerie (5288, 5788)	78,3	71,3	74,8	69,1	64,1
DEP Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)	75,6	78,9	80,2	63,7	78,0
DEP Production horticole (5210) [1]	47,4	77,8	42,4	51,9	53,0
ASP – Spécialités en horticulture (5043)	77,8	*	77,8	90,0	90,6

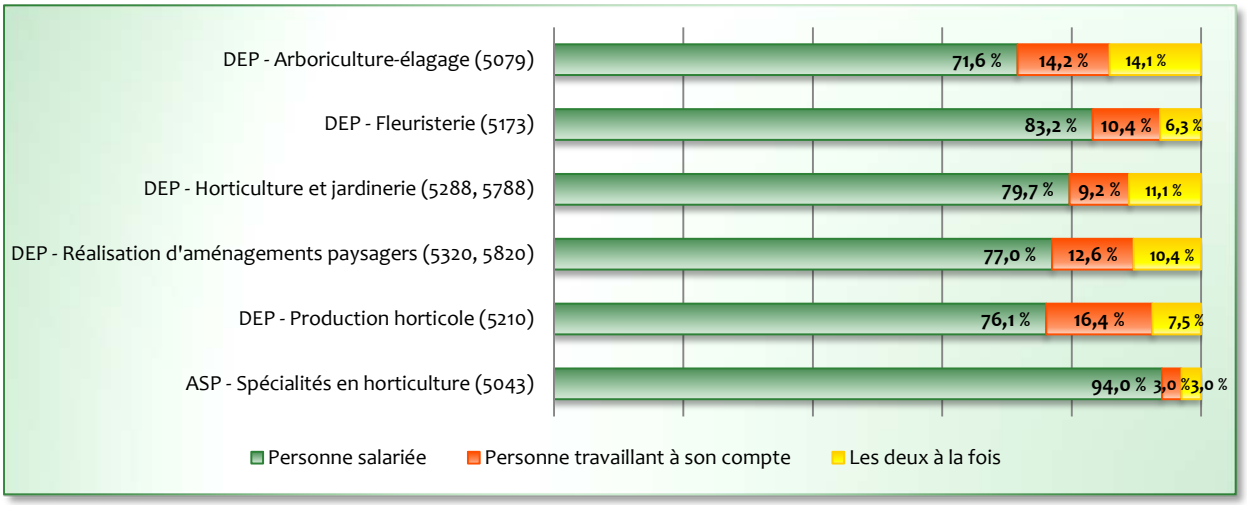
Source : Données de la *Relance au secondaire en formation professionnelle,* ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 6 septembre 2016.

[1] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présenté dans ce diagnostic sectoriel.

* Les données pour 2011 ne sont pas publiées pour ce programme d'études.

- Les taux de placement sont relativement bons, principalement pour les personnes diplômées en Arboriculture-élagage et en Réalisation d'aménagements paysagers. Pour les personnes diplômées de l'ASP – Spécialités en horticulture, en 2013 et 2015, le taux de placement est supérieur à 90 %. Celui des personnes diplômées en Fleuristerie est en baisse depuis 2010, et en 2015, il n'est que de 59,0 %.
- Plus de 70 % des personnes diplômées d'un programme d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services et en emploi occupent des postes salariés. En Arboriculture-élagage, 14,2 % de ces emplois sont considérés comme du travail autonome et, en Réalisation d'aménagements paysagers, c'est 12,6 % des emplois qui sont de type travail autonome.

Figure 30 – La répartition des personnes nouvellement diplômées des programmes d'études professionnelles en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services selon le type d'emploi



Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 6 septembre 2016.

Note: Les données pour les DEP sont pour 2011, 2012, 2013 et 2015; celles pour l'ASP : 2012, 2013 et 2015, et pour les années d'enquête au 31 mars.

7.1.3.2 Les secteurs d'activité et les professions des personnes nouvellement diplômées en formation professionnelle

Les données présentées dans les tableaux de cette section doivent être interprétés avec prudence, car le nombre de répondants en emploi dont il a été possible de préciser le secteur d'activité (SCIAN) ou la profession (CNP) est souvent relativement petit et ne représente qu'une partie du nombre de personnes diplômées visées par les Enquêtes Relance du MEES.

▪ *Arboriculture-élagage (5079)*

Tableau 50 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Arboriculture-élagage (5079) occupent un emploi

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**73**	**62**	**90**	**225**	
Nombre de répondants	**47**	**36**	**52**	**135**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**28**	**21**	**32**	**81**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	**21**	**14**	**22**	**57**	**100 %**
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	76,2 %	78,6 %	13,6 %	**30**	**52,6 %**
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	4,8 %	0,0 %	50,0 %	**12**	**21,1 %**
Exploitation forestière (1133)	4,8 %	0,0 %	18,2 %	**5**	**8,8 %**
Activités de soutien à la foresterie (1153)	0,0 %	7,1 %	9,1 %	**3**	**5,3 %**
Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (9139)	9,5 %	0,0 %	9,1 %	**3**	**5,3 %**
Autres secteurs d'activité	4,8 %	14,3 %	0,0 %	**3**	**5,3 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 51 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Arboriculture-élagage (5079) occupant un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**73**	**62**	**90**	**225**	
Nombre de répondants	**47**	**36**	**52**	**135**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**28**	**21**	**32**	**81**	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	**21**	**14**	**22**	**57**	**100 %**
Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière (8422)	33,3 %	14,3 %	86,4 %	**28**	**49,1 %**
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	52,4 %	28,6 %	4,5 %	**16**	**28,1 %**
Ouvriers/ouvrières agricoles (8431)	9,5 %	28,6 %	0,0 %	**6**	**10,5 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	0,0 %	21,4 %	4,5 %	**4**	**7,0 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage (8252)	0,0 %	7,1 %	4,5 %	**2**	**3,5 %**
Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage (8421)	4,8 %	0,0 %	0,0 %	**1**	**1,8 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

- ***Fleuristerie (5173)***

Tableau 52 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Fleuristerie (5173) occupent un emploi

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**110**	**95**	**101**	**306**	
Nombre de répondants	**65**	**48**	**68**	**181**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**45**	**33**	**33**	**111**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	**24**	**19**	**18**	**61**	**100 %**
Fleuristerie (4531)	87,5 %	94,7 %	100,0 %	**57**	**93,4 %**
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	4,2 %	0,0 %	0,0 %	**1**	**1,6 %**
Autres secteurs d'activité	8,3 %	5,3 %	0,0 %	**3**	**4,9 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 53 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Fleuristerie (5173) occupant un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**110**	**95**	**101**	**306**	
Nombre de répondants	**65**	**48**	**68**	**181**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**45**	**33**	**33**	**111**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi en rapport avec la formation	**25**	**19**	**17**	**61**	**100 %**
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (6421)	100 %	100 %	100 %	**61**	**100 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

- ***Horticulture et jardinerie (5288, 5788)***

Tableau 54 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Horticulture et jardinerie (5288, 5788) occupent un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**160**	**195**	**175**	**530**	
Nombre de répondants	**87**	**103**	**110**	**300**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**44**	**52**	**54**	**150**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	**27**	**17**	**34**	**78**	**100 %**
Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442)	33,3 %	41,2 %	20,6 %	**23**	**29,5 %**
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	11,1 %	35,3 %	20,6 %	**16**	**20,5 %**
Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (9139)	33,3 %	11,8 %	5,9 %	**13**	**16,7 %**
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	7,4 %	5,9 %	23,5 %	**11**	**14,1 %**
Autres services de divertissement et de loisirs (7139)	3,7 %	0,0 %	5,9 %	**3**	**3,8 %**
Culture de fruits et de noix (1113)	7,4 %	0,0 %	0,0 %	**2**	**2,6 %**
Architecture, génie et services connexes (5413)	0,0 %	0,0 %	2,9 %	**1**	**1,3 %**
Culture de légumes et de melons (1112)	0,0 %	5,9 %	0,0 %	**1**	**1,3 %**
Autres cultures agricoles (1119)	3,7 %	0,0 %	0,0 %	**1**	**1,3 %**
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)	0,0 %	0,0 %	2,9 %	**1**	**1,3 %**
Autres secteurs d'activité	0,0 %	0,0 %	17,6 %	**6**	**7,7 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 55 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Horticulture et jardinerie (5288, 5788) occupant un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**160**	**195**	**175**	**530**	
Nombre de répondants	**87**	**103**	**110**	**300**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**44**	**52**	**54**	**150**	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	**29**	**23**	**34**	**86**	**100 %**
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	41,4 %	60,9 %	14,7 %	**31**	**36,0 %**
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	44,8 %	13,0 %	8,8 %	**19**	**22,1 %**
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	0,0 %	0,0 %	44,1 %	**15**	**17,4 %**
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (6421)	10,3 %	13,0 %	11,8 %	**10**	**11,6 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	0,0 %	13,0 %	5,9 %	**5**	**5,8 %**
Autres professions	3,4 %	0,0 %	14,7 %	**6**	**7,0 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

▪ *Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820)*

Tableau 56 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820) occupent un emploi

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**137**	**161**	**171**	**469**	
Nombre de répondants	**26**	**91**	**91**	**258**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**53**	**61**	**44**	**158**	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	**21**	**29**	**23**	**73**	**100 %**
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	71,4 %	69,0 %	47,8 %	**46**	**63,0 %**
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	4,8 %	0,0 %	13,0 %	**4**	**5,5 %**
Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442)	4,8 %	3,4 %	4,3 %	**3**	**4,1 %**
Autres services de divertissement et de loisirs (7139)	9,5 %	0,0 %	8,7 %	**4**	**5,5 %**
Autres secteurs d'activité	9,5 %	27,6 %	26,1 %	**16**	**21,9 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 57 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Réalisation d'aménagements paysagers (5320, 5820) occupant un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	**137**	**161**	**171**	**469**	
Nombre de répondants	**76**	**91**	**91**	**258**	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	**53**	**61**	**44**	**158**	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	**21**	**26**	**23**	**70**	**100 %**
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	71,4 %	38,5 %	60,9 %	**39**	**55,7 %**
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	0,0 %	57,7 %	30,4 %	**22**	**31,4 %**
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	19,0 %	3,8 %	4,3 %	**6**	**8,6 %**
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	9,5 %	0,0 %	0,0 %	**2**	**2,9 %**
Gestionnaires en horticulture (0822)	0,0 %	0,0 %	4,3 %	**1**	**1,4 %**

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

▪ *Production horticole (5210)*

Tableau 58 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées du programme Production horticole (5210) occupent un emploi [1]

Enquête Relance / Secteurs d'activité selon le SCIAN	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	48	44	42	134	
Nombre de répondants	27	33	27	87	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	15	10	12	37	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	5	1	8	14	100 %
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	20,0 %	100,0 %	12,5 %	3	21,4 %
Autres cultures agricoles (1119)	40,0 %	0,0 %	12,5 %	3	21,4 %
Culture de fruits et de noix (1113)	20,0 %	0,0 %	12,5 %	2	14,3 %
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	0,0 %	0,0 %	12,5 %	1	7,1 %
Culture de légumes et de melons (1112)	3,7 %	0,0 %	0,0 %	1	7,1 %
Autres secteurs d'activité	0,0 %	0,0 %	50,0 %	4	28,6 %

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

[1] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présentée dans ce diagnostic sectoriel.

Tableau 59 – Les professions (CNP) des personnes diplômées du programme Production horticole (5210) occupant un emploi [1]

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	48	44	42	134	
Nombre de répondants	27	33	27	87	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	15	10	12	37	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	6	5	8	19	100 %
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	16,7 %	40,0	0,0	3	15,8 %
Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage (8252)	33,3 %	20,0 %	0,0 %	3	15,8 %
Ouvriers/ouvrières agricoles (8431)	33,3 %	0,0 %	12,5 %	3	15,8 %
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	0,0 %	20,0 %	25,0 %	3	15,8 %
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (6421)	16,7 %	20,0 %	0,0 %	2	10,5 %
Manœuvres à la récolte (8611)	0,0 %	0,0 %	12,5 %	1	5,3 %
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	16,7 %	40,0 %	0,0 %	3	15,8 %

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

[1] Le DEP Production horticole vise à former des ouvrières ou ouvriers destinés principalement aux entreprises de production agricole, représentées par AGRIcarrières. Cependant, comme plusieurs personnes diplômées de ce programme ont des emplois dans des professions ou des entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, de l'information sur ce programme est présentée dans ce diagnostic sectoriel.

▪ *ASP – Spécialités en horticulture (5043)*

Tableau 60 – Les secteurs d'activité dans lesquels les personnes diplômées de l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Spécialités en horticulture (5043) occupent un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	16	13	28	57	
Nombre de répondants	8	9	20	37	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	–	5	14	–	
Nombre de répondants qui occupent un emploi dans un secteur d'activité connu	3	2	11	16	100 %
Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (9139)	0,0 %	0,0 %	45,5 %	5	31,3 %
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (5617)	66,7 %	50,0 %	9,1 %	4	25,0 %
Culture en serre et en pépinière et floriculture (1114)	0,0 %	50,0 %	18,2 %	3	18,8 %
Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses (4442)	33,3 %	0,0 %	9,1 %	2	12,5 %
Autres secteurs d'activité	0,0 %	0,0 %	18,2 %	2	12,5 %

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 61 – Les professions (CNP) des personnes diplômées de l'Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Spécialités en horticulture (5043) occupant un emploi

Enquête Relance / Professions selon la CNP	Répartition des personnes diplômées (année de l'enquête)				
	2011	2012	2013	Total	
Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	16	13	28	57	
Nombre de répondants	8	9	20	37	
Nombre de répondants en emploi au 31 mars	–	5	14	–	
Nombre de répondants en emploi dont la profession est connue	3	2	9	14	100 %
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	33,3 %	0,0 %	55,6 %	6	42,9 %
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	0,0 %	0,0 %	44,4 %	4	28,6 %
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	33,3 %	50,0 %	0,0 %	2	14,3 %
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	33,3 %	0,0 %	0,0 %	1	7,1 %
Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (6421)	0,0 %	50,0 %	0,0 %	1	7,1 %

Source : Données de *La Relance au secondaire en formation professionnelle*, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Regroupement effectué à partir de la Classification nationale des professions (CNP).

7.2 L'offre de formation continue

L'offre de formation continue pour la main-d'œuvre de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services est assez diversifiée. Les principales offres à souligner sont :

- Certificat en horticulture et gestion d'espaces verts : Formation à distance Université Laval.
- Irrigation – Installation; Irrigation – Entretien : Cours à distance SOFAD.
- Arboriculture-élagage et horticulture : Cours offerts par Formation Korpus (C.S. de Laval) en collaboration avec le Centre de formation horticole de Laval.
- Service de formation continue de l'ITA pour les formations horticoles : Aménagement, arboriculture, conception, entretien et lutte intégrée, gestion des ressources humaines, phytotechnologies et infrastructures vertes, vente et mise en marché.
- Cliniques de l'IQDHO : Application de pesticides en horticulture ornementale, Vente au détail de pesticides domestiques de classe 4.
- Formations en vente et marchandisage pour les jardineries : collaboration HortiCompétences, Détail-Québec et AQCHO.
- Formation Devenir chef d'équipe d'HortiCompétences.
- Activités de formation offertes par les associations.
- Activités de formation offertes par les fournisseurs.

Dans le cadre des normes professionnelles mises en œuvre par la Commission des partenaires du marché du travail, certains programmes ou certaines certifications peuvent être utilisés pour des personnes à l'emploi d'une des entreprises du secteur. Ce sont :

- **Ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager** : Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
- **Ouvrier ou ouvrière en entretien paysager** : Norme actuellement en développement dans le cadre des travaux pour la révision de la norme en aménagement paysager;
- **Conseiller-vendeur ou conseillère-vendeuse commerce de détail** : Certification des compétences par Détail-Québec;
- **Superviseur ou superviseure de premier niveau, commerce de détail** : Certification des compétences par Détail- Québec.

Le nombre de démarches et de certificats pour l'apprentissage en milieu de travail des ouvriers ou ouvrières en aménagement paysager est présenté dans le tableau qui suit.

Tableau 62 – Le nombre de démarches et de certificats pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – Ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016	Total
Ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager										
Démarches	13	21	75	80	174	179	277	319	242	**1 380**
Certificats	1	2	7	49	46	89	119	101	105	**519**

Source : Commission des partenaires du marché du travail.

- De 2007-2008 à 2011-2012, le nombre de démarches a connu une croissance importante avant d'atteindre un nombre de démarches annuelles qui est maintenant de l'ordre de 200 à 250.
- En 2015-2016, on observe une diminution du nombre de démarches. En fait, on est revenu au même niveau que le nombre enregistré en 2012-2014. Il importe de rappeler qu'en 2014-2015, HortiCompétences avait été en mesure d'augmenter ses efforts de promotion de la norme professionnelle.

8. Les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services

8.1 Aménagement paysager

8.1.1 Le sous-secteur Aménagement paysager

Ce sous-secteur comprend les entreprises dont les activités se regroupent autour des Services en aménagement paysager.

Dans ce sous-secteur, un nombre important d'entreprises exercent d'autres activités en Horticulture ornementale – commercialisation et services ou hors secteur. Ainsi, on rencontre des entreprises qui exploitent parallèlement une jardinerie, et d'autres qui offrent des services en entretien paysager. Certaines sont des entreprises qui complètent leurs activités par des activités telles que le déneigement en hiver.

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des services en aménagement paysager. Au total, 112 entreprises ont participé à ce sondage, 92 de ces répondants (82,1 %) ont l'Aménagement paysager comme activité principale, alors que pour 20 répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

8.1.2 Les entreprises et leurs activités en Aménagement paysager

Tableau 63 – La distribution des répondants en Aménagement paysager selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=112	n=92	n=20
5	1,8 %	1,1 %	5,0 %
6	8,9 %	1,1 %	45,0 %
7	13,4 %	13,0 %	15,0 %
8	52,7 %	56,5 %	35,0 %
9	18,8 %	22,8 %	0,0 %
10	3,6 %	4,3 %	0,0 %
11	0,0 %	0,0 %	0,0 %
12	0,9 %	1,1 %	0,0 %

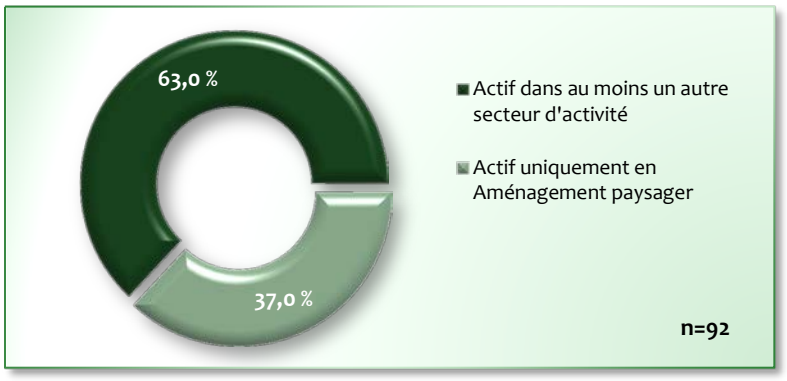
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 64 – La distribution des répondants en Aménagement paysager selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=112	n=92	n=20
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Mars	70,5 %	77,2 %	40,0 %
Avril	21,4 %	16,3 %	45,0 %
Mai	2,7 %	0,0 %	15,0 %
Juin	4,5 %	5,4 %	0,0 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Septembre	0,9 %	0,0 %	5,0 %
Octobre	8,9 %	3,3 %	35,0 %
Novembre	62,5 %	63,0 %	60,0 %
Décembre	26,8 %	32,6 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 31 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Aménagement paysager selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 65 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est l'Aménagement paysager

Autres activités	Activité principale Aménagement paysager (n=92)	
	n	%
Aucune autre activité	34	37,0 %
Arboriculture	3	3,3 %
Architecture de paysage	14	15,2 %
Fleuristerie	2	2,2 %
Fournisseur	3	3,3 %
Irrigation horticole	0	0,0 %
Jardinerie	9	9,8 %
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	7	7,6 %
Services d'entretien paysager	43	46,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : La somme des pourcentages peut être supérieure à 100 % puisque des entreprises sont actives dans plusieurs sous-secteurs d'activité.

Le nombre d'entreprises offrant des services en Aménagement paysager répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 1 667. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 82,1 % des entreprises en Aménagement paysager, soit 1 369, ont ce sous-secteur comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Aménagement paysager. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.1.3 Les emplois en Aménagement paysager

Tableau 66 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**732**	**524**	**95**	**18**	**1 369**
Nombre de répondants		**8**	**56**	**24**	**4**	**92**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	9	80	47	5	
	Nombre moyen par répondant	1,125	1,429	1,958	1,250	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**823**	**749**	**187**	**23**	**1 781**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	1	63	61	37	
	Nombre moyen par répondant	0,125	1,125	2,542	9,250	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**91**	**590**	**242**	**167**	**1 090**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	85	97	60	
	Nombre moyen par répondant	0,250	1,518	4,042	15,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**183**	**795**	**385**	**271**	**1 635**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	9	332	443	159	
	Nombre moyen par répondant	1,125	5,929	18,458	39,750	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**823**	**3 107**	**1 759**	**718**	**6 408**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**1 921**	**5 241**	**2 573**	**1 179**	**10 914**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Aménagement paysager répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 1 667. Les résultats du sondage indiquent que pour 82,1 % de ces entreprises, l'Aménagement paysager est l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 1 369 entreprises. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730).

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 67 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Aménagement paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**891**	**638**	**116**	**22**	**1 667**
Nombre de répondants		**12**	**67**	**27**	**6**	**112**
Postes						
Contremaître/ contremaîtresse ou superviseur/ superviseure	Nombre total de personnes en emploi	8	106	91	13	**218**
	Nombre moyen par répondant	0,667	1,582	3,370	2,167	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**594**	**1 009**	**391**	**48**	**2 042**
Dessinateur/ dessinatrice ou concepteur/ conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	Nombre total de personnes en emploi	3	46	37	11	**97**
	Nombre moyen par répondant	0,25	0,687	1,370	1,833	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**223**	**438**	**159**	**40**	**860**
Ouvrier spécialisé/ ouvrière spécialisée	Nombre total de personnes en emploi	4	171	186	42	**403**
	Nombre moyen par répondant	0,333	2,552	6,889	7,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**297**	**1 628**	**799**	**154**	**2 878**
Aide ou manœuvre	Nombre total de personnes en emploi	15	142	121	36	**314**
	Nombre moyen par répondant	1,250	2,119	4,481	6,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**1 114**	**1 352**	**520**	**132**	**3 118**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**2 228**	**4 427**	**1 869**	**374**	**8 898**

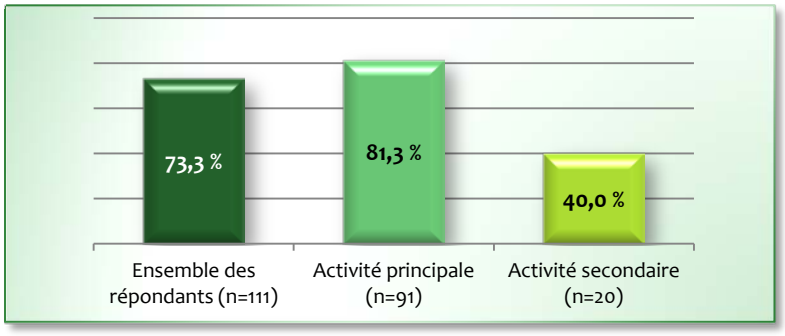
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730) en 2016.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

8.1.4 Le recrutement en Aménagement paysager

Figure 32 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Aménagement paysager au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 68 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Aménagement paysager en 2015

Postes	n [1]	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	57	73,7 %	8,8 %	8,8 %	8,8 %
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	46	23,9 %	10,9 %	30,4 %	34,8 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	71	53,5 %	32,4 %	9,9 %	4,2 %
Aide ou manœuvre	75	17,3 %	41,3 %	37,3 %	4,0 %
Activité principale					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	51	74,5 %	9,8 %	7,8 %	7,8 %
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	40	25,0 %	12,5 %	30,0 %	32,5 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	64	87,5 %	52,5 %	15,0 %	5,0 %
Aide ou manœuvre	67	17,9 %	40,3 %	38,8 %	3,0 %
Activité secondaire					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	6	66,7 %	0,0 %	16,7 %	16,7 %
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	6	16,7 %	0,0 %	33,3 %	50,0 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	7	42,9 %	28,6 %	14,3 %	14,3 %
Aide ou manœuvre	8	12,5 %	50,0 %	25,0 %	12,5 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre de répondants (n) indique le nombre d'entreprises qui ont effectivement eu à recruter au moins une personne pour le poste durant l'année précédente.

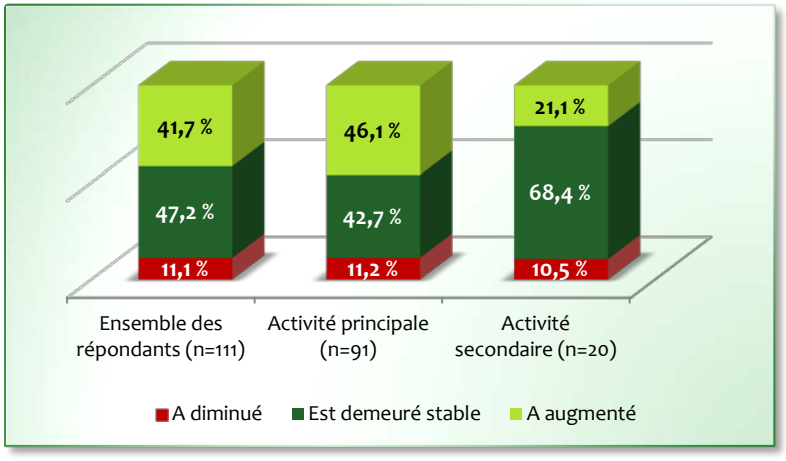
Tableau 69 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour des emplois en Aménagement paysager

Difficultés	Ensemble des répondants n=79	Type d'activité des répondants	
		Activité principale n=71	Activité secondaire n=8
Le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise	86,1 %	84,5 %	100,0 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	69,6 %	69,0 %	75,0 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis	50,6 %	50,7 %	50,0 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	30,4 %	29,6 %	37,5 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats ou les candidats	25,3 %	22,5 %	50,0 %
La forte concurrence des autres entreprises	25,3 %	23,9 %	37,5 %
Aucune difficulté particulière	1,3 %	1,4 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

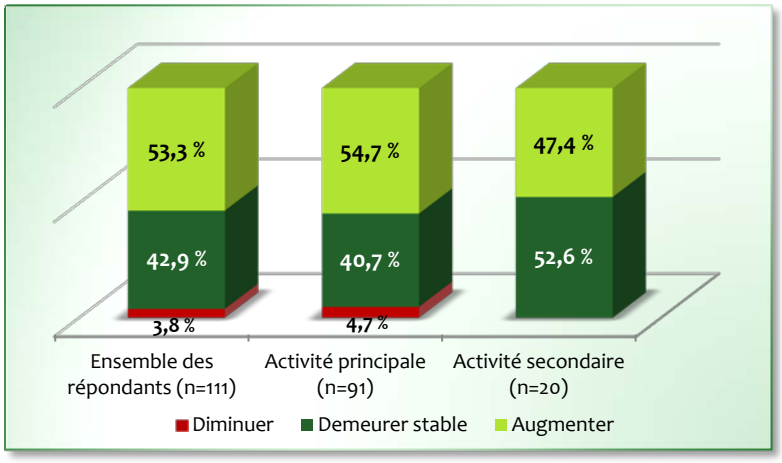
8.1.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Aménagement paysager

Figure 33 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Aménagement paysager excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 34 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Aménagement paysager excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.1.6 Les prévisions d'embauche en Aménagement paysager

Tableau 70 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Aménagement paysager

Postes	Pour remplacer des personnes n=112	Pour augmenter le nombre de personnes n=112
Contremaître, contremaîtresse ou superviseur, superviseure	22,3 %	19,6 %
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	11,6 %	8,9 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	50,0 %	36,6 %
Aide ou manœuvre	46,4 %	27,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 71 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Aménagement paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	**891**		**638**		**116**		**22**		**1 667**
Nombre de répondants	**12**		**67**		**27**		**6**		**112**
Postes	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	16	18	8	9	1	0	**52**
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,239	0,269	0,296	0,333	0,167	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**152**	**171**	**34**	**39**	**4**	**0**	**400**
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	7	5	4	4	2	1	**23**
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,104	0,075	0,148	0,148	0,333	0,167	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**67**	**48**	**17**	**17**	**7**	**4**	**160**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	4	0	49	38	35	21	8	7	**162**
Nombre moyen par répondant	0,333	0,000	0,731	0,567	1,296	0,778	1,333	1,167	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**297**	**0**	**467**	**362**	**150**	**90**	**29**	**26**	**1 421**
Aide ou manœuvre									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	5	6	53	25	34	19	11	12	**165**
Nombre moyen par répondant	0,417	0,500	0,791	0,373	1,259	0,704	1,833	2,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**371**	**446**	**505**	**238**	**146**	**82**	**40**	**44**	**1 872**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Services d'aménagement paysager (SCIAN 561730) en 2016.

[2] L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 72 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Aménagement paysager selon les motifs d'embauche

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	190	9,3	210	10,3	**400**	**19,6**
Dessinateur/dessinatrice ou concepteur/conceptrice (excluant les architectes paysagistes)	91	10,6	69	8,0	**160**	**18,6**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	943	32,8	478	16,6	**1 421**	**49,4**
Aide ou manœuvre	1 062	34,1	810	26,0	**1 872**	**60,0**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

[2] Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.1.3 Les emplois en Aménagement paysager.

8.1.7 Les faits marquants en Aménagement paysager

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire le sous-secteur de l'Aménagement paysager sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 1 667, et 82,1 % de ces entreprises (1 369) ont l'Aménagement paysager comme activité principale;
- près de 90 % des entreprises en Aménagement paysager sont actives durant une période de sept mois et plus. Près du quart (23,2 %) réalisent des travaux d'Aménagement paysager durant une période de neuf mois et plus;
- les deux tiers (63 %) des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La principale autre activité est les Services d'entretien paysager (46,7 %) et l'Architecture de paysage (15,2 %);
- en Aménagement paysager, 40,2 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La moitié (54,3 %) de ces entreprises effectuent des activités de déneigement, et le quart (24,6 %), des activités de production en serre ou en pépinière;
- pour les entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager, on estime le total des personnes en emploi à 10 914;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 58,7 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 16,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;

- les trois quarts (73,3 %) des entreprises en Aménagement paysager ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Les postes de contremaître/contremaîtresse, superviseur/superviseure et ceux d'ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée sont ceux pour lesquels il est le plus difficile de recruter. Respectivement, 73,2 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu beaucoup de difficulté pour le recrutement de contremaîtres/contremaîtresses, et 53,5 % ont répondu avoir eu beaucoup de difficulté à recruter des ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées;
- selon 86,1 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise ». Pour 69,6 % des répondants, c'est « la saisonnalité des activités de l'entreprise » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement;
- plus de la moitié (53,3 %) des entreprises en Aménagement paysager sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 41,7 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Aménagement paysager;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées, en particulier pour les postes d'aide ou de manœuvre, où le taux de remplacement est de 34,1 %. Pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées, ce taux est également élevé, à 32,8 % de personnes en emploi pour ce poste.

8.2 Arboriculture

8.2.1 Le sous-secteur Arboriculture

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

Plus spécifiquement, les entreprises et les services en arboriculture-élagage sont de trois types :

« *Entreprises offrant un ensemble de services arboricoles pour des clients des secteurs résidentiel, institutionnel, commercial et municipal*. Ces entreprises sont fréquemment dites "privées", c'est-à-dire généralement des entrepreneurs à leur propre compte. Pour les besoins de ce rapport, les termes **services arboricoles** désignent ces entreprises et ce domaine d'activité.

Entreprises spécialisées dans la réalisation de travaux d'élagage permettant le dégagement des lignes électriques. Ces entreprises sont parfois classées comme étant "d'utilité ou de service public". Ce sont cependant toutes des entreprises privées. Elles sont relativement peu nombreuses et sont toutes qualifiées par Hydro-Québec pour réaliser des travaux d'élagage. Dans ce rapport, nous utilisons les termes **services de dégagement des réseaux** pour nommer

ce groupe d'entreprises effectuant des travaux d'arboriculture-élagage requis par Hydro-Québec.

Le troisième type de services en arboriculture-élagage est constitué des *Villes ou arrondissements qui emploient leur propre personnel spécialisé en arboriculture-élagage*. Dans ce rapport, nous utilisons **services municipaux** pour désigner ce type de services. Soulignons cependant que ce personnel peut être, selon le cas, intégré au service des travaux publics d'une municipalité ou faire partie d'une unité affectée aux travaux de foresterie urbaine. »[1]

Ce troisième type de services n'est pas comme tel inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, mais il constitue un marché de l'emploi important pour les travailleurs spécialisés en arboriculture et élagage.

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des services en Arboriculture. Au total, 19 entreprises ont participé à ce sondage, 12 de ces répondants (63,1 %) ont l'Arboriculture comme activité principale, alors que pour sept répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

Il faut être prudent lors de la lecture des résultats de ce sondage. Le nombre de répondants dont l'Arboriculture est l'activité principale est relativement petit et ne reflète pas nécessairement les caractéristiques particulières de la main-d'œuvre de ce sous-secteur. Soulignons par exemple que les entreprises offrant des services de dégagement des réseaux ne représentent que 2,3 %[2] du nombre total d'entreprises qui réalisent des travaux d'arboriculture-élagage. Cependant, ce groupe d'entreprises emploie 29,4 %[3] de l'ensemble de la main-d'œuvre. Deux des dix-neuf répondants au sondage sont des entreprises offrant ce service de dégagement des réseaux, ce qui fait que l'échantillon des entreprises sondées ne correspond pas à la population d'ensemble des entreprises en arboriculture-élagage.

Néanmoins, certains des résultats présentés permettent de dégager de l'information pour décrire le sous-secteur en 2016 et de le comparer aux autres sous-secteurs. Lors que nous l'avons jugé pertinent, des données ou des extraits de l'étude sectorielle réalisée en 2012 sont également présentés.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

[1] Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, avril 2012, p. 31.
[2] *Ibidem*, Figure 1, p. 32.
[3] *Ibidem*, Figure 2, p. 32.

8.2.2 Les entreprises et leurs activités en Arboriculture

Tableau 73 – La distribution des répondants en Arboriculture selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=19	n=12	n=7
6	5,3 %	8,3 %	0,0 %
7	10,5 %	8,3 %	14,3 %
8	10,5 %	8,3 %	14,3 %
9	21,1 %	25,0 %	14,3 %
10	21,1 %	25,0 %	14,3 %
11	0,0 %	0,0 %	0,0 %
12	31,6 %	25,0 %	42,9 %

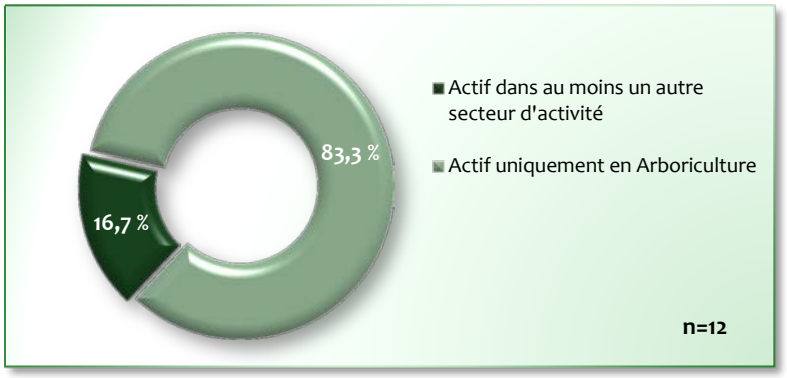
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 74 – La distribution des répondants en Arboriculture selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=19	n=12	n=7
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Janvier	31,6 %	25,0 %	42,9 %
Février	5,3 %	0,0 %	14,3 %
Mars	21,1 %	25,0 %	14,3 %
Avril	31,6 %	41,7 %	14,3 %
Mai	5,3 %	0,0 %	14,3 %
Juin	5,3 %	8,3 %	0,0 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Octobre	10,5 %	8,3 %	14,3 %
Novembre	21,1 %	16,7 %	28,6 %
Décembre	68,4 %	75,0 %	57,1 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 35 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Arboriculture selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Le nombre d'entreprises offrant des services en Arboriculture est estimé à 231[1] si l'on exclut les services municipaux. En 2016, selon le répertoire d'entreprises d'InfoCanada, 82,4 % de ces entreprises, soit 190, ont l'Arboriculture comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Arboriculture. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

[1] *Ibidem*, Figure 1, p. 32.

8.2.3 Les emplois en Arboriculture

Tableau 75 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Arboriculture

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**116**	**34**	**17**	**23**	**190**
Nombre de répondants		**5**	**3**	**2**	**2**	**12**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	5	3	3	0	
	Nombre moyen par répondant	1,000	1,000	1,500	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**116**	**34**	**26**	**0**	**176**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	4	8	2	
	Nombre moyen par répondant	0,400	1,333	4,000	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**46**	**45**	**69**	**23**	**184**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	5	8	4	
	Nombre moyen par répondant	0,400	1,667	4,000	2,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**46**	**56**	**69**	**46**	**218**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	11	20	62	69	
	Nombre moyen par répondant	2,200	6,667	31,000	34,500	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**256**	**225**	**536**	**796**	**1 812**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**465**	**360**	**700**	**865**	**2 390**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Arboriculture est estimé 231, et la répartition selon la taille est présentée dans l'*Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, MELS, 2011. Selon les données d'InfoCanada en 2016, on estime que 82,4 % de ces entreprises ont l'Arboriculture comme activité principale.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Dans l'*Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage* de 2012, le total de la main-d'œuvre estimé, excluant les emplois dans les municipalités, était de 1 790[1]. L'écart entre cette estimation et celle présentée au tableau précédent s'explique en partie par une sous-représentation des entreprises de 1 à 4 employés. Plusieurs des entreprises de cette taille ne sont constituées que d'une seule équipe de deux personnes. L'autre raison est que pour l'estimation de 2012, le total des emplois des entreprises de plus de 50 employés était plus précis.

Tableau 76 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Arboriculture

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**141**	**41**	**21**	**28**	**231**
Nombre de répondants		**6**	**7**	**4**	**2**	**19**
Postes						
Contremaître/ contremaîtresse ou superviseur/ superviseure	Nombre total de personnes en emploi	4	4	6	4	**18**
	Nombre moyen par répondant	0,667	0,571	1,500	2,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**94**	**23**	**32**	**56**	**205**
Élagueur/élagueuse	Nombre total de personnes en emploi	10	24	36	63	**133**
	Nombre moyen par répondant	1,667	3,429	9,000	31,500	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**235**	**141**	**189**	**882**	**1 447**
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	Nombre total de personnes en emploi	7	7	12	5	**31**
	Nombre moyen par répondant	1,167	1,000	3,000	2,500	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**165**	**41**	**63**	**70**	**339**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**494**	**205**	**284**	**1 008**	**1 991**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Arboriculture est estimé 231, et la répartition selon la taille est présentée dans l'*Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, MELS, 2011.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

[1] *Ibidem*, Figure 2, p. 32.

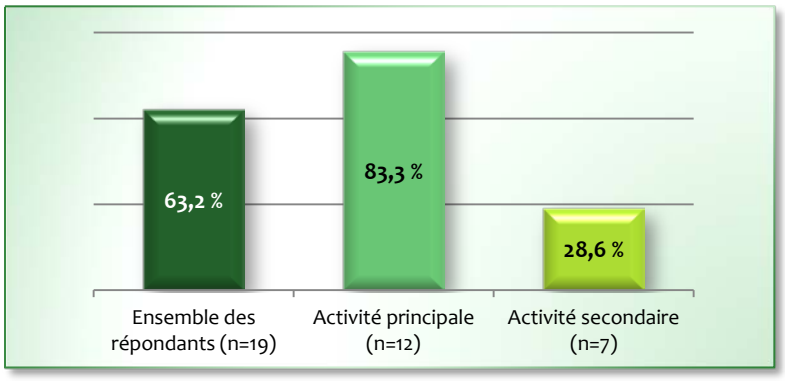
Dans l'*Étude sectorielle* de 2012[1], les estimations du nombre de personnes en emploi pour les différents postes sont plus faibles que celles présentées au tableau précédent. Les estimations sont :

- les postes d'élagueur ou élagueuse, un total de 917;
- les postes de contremaître ou contremaîtresse, un total de 57;
- les postes d'homme ou de femme de sol, un total de 491.

Les écarts entre ces deux estimations s'expliquent en partie par le fait que celles présentées au tableau précédent incluent les entreprises dont l'Arboriculture est une activité secondaire.

8.2.4 Le recrutement en Arboriculture

Figure 36 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Arboriculture au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] *Ibidem,* Tableau 10, p. 47 et Tableau 11, p. 48.

Tableau 77 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Arboriculture en 2015

Postes	n [1]	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	7	28,6 %	28,6 %	42,9 %	0,0 %
Élagueur/élagueuse	11	72,7 %	27,3 %	0,0 %	0,0 %
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	11	0,0 %	45,5 %	45,5 %	9,1 %
Activité principale					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	6	33,3 %	33,3 %	33,3 %	0,0 %
Élagueur/élagueuse	10	70,0 %	30,0 %	0,0 %	0,0 %
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	9	0,0 %	55,6 %	33,3 %	11,1 %
Activité secondaire					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	1	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Élagueur/élagueuse	1	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	2	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre de répondants (n) indique le nombre d'entreprises qui ont effectivement eu à recruter au moins une personne pour le poste durant l'année précédente.

Tableau 78 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Arboriculture

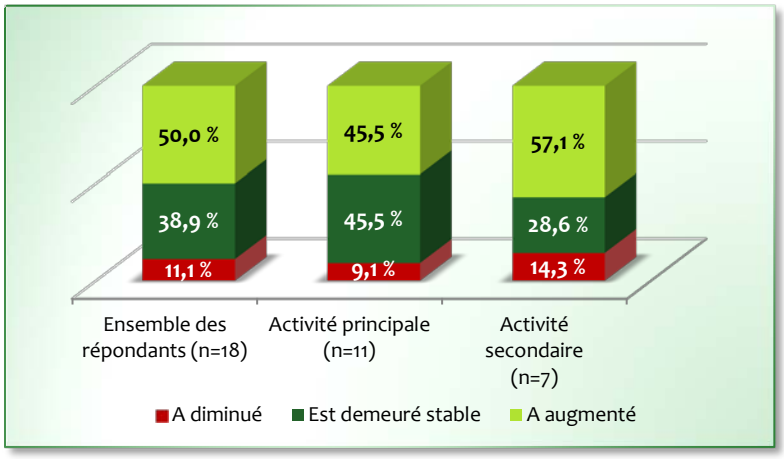
Difficultés	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=11	n=10	n=1
Le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise	81,8 %	90,0 %	0,0 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	45,5 %	50,0 %	0,0 %
La forte concurrence des autres entreprises	45,5 %	50,0 %	0,0 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis	36,4 %	30,0 %	100,0 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	36,4 %	40,0 %	0,0 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats ou les candidates	18,2 %	20,0 %	0,0 %
Aucune difficulté particulière	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Dans l'Étude sectorielle de 2012[1], la saisonnalité des emplois était mentionnée comme une raison par 30,9 % des entreprises de services arboricoles, et pas du tout par les entreprises de services de dégagement des réseaux.

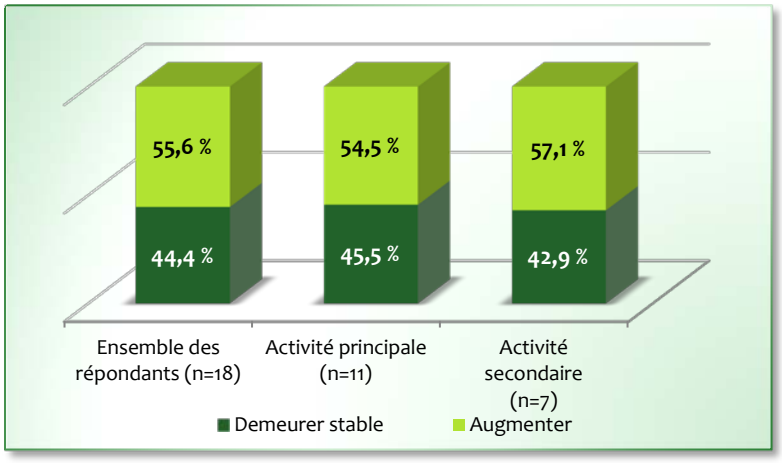
8.2.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Arboriculture

Figure 37 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Arboriculture excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 38 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Arboriculture excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] *Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, Tableau 32, p. 74.

8.2.6 Les prévisions d'embauche en Arboriculture

Tableau 79 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Arboriculture

Postes	Pour remplacer des personnes n=19	Pour augmenter le nombre de personnes n=19
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	10,5 %	21,1 %
Élagueur/élagueuse	36,8 %	31,6 %
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	26,3 %	36,8 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 80 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Arboriculture

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	**141**		**41**		**21**		**28**		**231**
Nombre de répondants	**6**		**7**		**4**		**2**		**19**
Postes	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	1	2	1	0	1	0	0	5
Nombre moyen par répondant	0,000	0,167	0,286	0,143	0,000	0,250	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**24**	**12**	**6**	**0**	**5**	**0**	**0**	**46**
Élagueur/élagueuse									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	2	3	3	6	0	4	0	19
Nombre moyen par répondant	0,167	0,333	0,429	0,429	1,500	0,000	2,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**24**	**47**	**17**	**17**	**32**	**0**	**56**	**0**	**193**
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	2	3	3	3	3	1	0	15
Nombre moyen par répondant	0,000	0,333	0,429	0,429	0,750	0,750	0,500	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**47**	**17**	**17**	**16**	**16**	**14**	**0**	**128**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Arboriculture est estimé 231, et la répartition selon la taille est présentée dans l'*Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, MELS, 2011.

[2] L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculé en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 81 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Arboriculture

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	12	5,9 %	34	16,6 %	**46**	**22,5 %**
Élagueur/élagueuse	129	8,9 %	64	4,5 %	**193**	**13,4 %**
Homme de sol/femme de sol (aide ou manœuvre)	47	14,0 %	79	23,2 %	**126**	**37,2 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

[2] Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.2.3 Les emplois en Arboriculture.

8.2.7 Les faits marquants en Arboriculture

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire le sous-secteur de l'Arboriculture sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 231, et 82,4 % de ces entreprises (190) ont l'Arboriculture comme activité principale;
- près de 95 % des entreprises en Arboriculture sont actives durant une période de sept mois et plus. Près du tiers (31,6 %) réalisent des travaux d'Arboriculture durant une période de dix mois et plus;
- seulement 16,7 % des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services;
- en Arboriculture, 25,0 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Le tiers (33,3 %) de ces entreprises effectuent des activités de déneigement;
- pour les entreprises dont l'activité principale est l'Arboriculture, on estime le total des personnes en emploi à 2 390;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 75,8 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 7,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;

- les deux tiers (63,2 %) des entreprises en Arboriculture ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Le poste d'élagueur/élagueuse est celui pour lequel il est plus difficile de recruter, 53,5 % des entreprises sondées ont répondu avoir eu beaucoup de difficulté à recruter pour ce poste;
- selon 81,8 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise ». Pour 45,5 % des répondants, c'est « la saisonnalité des activités de l'entreprise » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement. « La forte concurrence des autres entreprises » est également mentionnée par 45,5 % des entreprises sondées;
- plus de la moitié (55,6 %) des entreprises en Arboriculture sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 50,0 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Arboriculture;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement normales pour les postes d'élagueur ou d'élagueuse, où le taux de remplacement prévu est de 8,9 %, et les entreprises sondées prévoient augmenter de 4,5 % leur main-d'œuvre actuelle. Pour les aides ou manœuvres, le taux de remplacement est plus élevé, à 14,0 %, et les entreprises sondées prévoient une augmentation de 23,2 % des emplois pour ce poste.

8.3 Architecture de paysage

8.3.1 Le sous-secteur Architecture de paysage

Les principales activités des entreprises reliées à ce sous-secteur sont la conception de l'aménagement des espaces extérieurs (parcs, jardins publics et privés, places, paysages urbains et ruraux, territoires). Plusieurs entreprises d'Aménagement paysager proposent des services d'Architecture de paysage afin d'offrir des projets clé en main.

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des services en Architecture de paysage. Au total, 23 entreprises ont participé à ce sondage, 10 de ces répondants (38,5 %) ont l'Architecture de paysage comme activité principale, alors que pour 16 répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

Il y a quelques données sur les entreprises et l'emploi qui diffèrent de celles présentées pour les autres sous-secteurs, puisque certaines questions s'adressant aux entreprises d'Architecture de paysage ont été modifiées pour tenir compte des différences de ce sous-secteur.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur. Sont aussi présentés les résultats d'un sondage spécifiquement destiné aux architectes paysagistes.

8.3.2 Les entreprises et leurs activités en Architecture de paysage

Tableau 82 – La distribution des répondants en Architecture de paysage selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=23	n=10	n=13
7	4,2 %	0,0 %	7,1 %
8	8,3 %	0,0 %	14,3 %
9	8,3 %	0,0 %	14,3 %
10	16,7 %	20,0 %	14,3 %
11	8,3 %	10,0 %	7,1 %
12	54,2 %	70,0 %	42,9 %

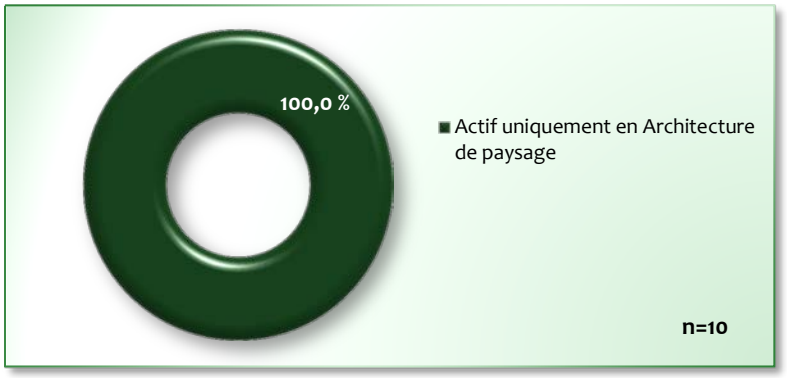
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 83 – La distribution des répondants en Architecture de paysage selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=23	n=10	n=13
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Janvier	52,2 %	70,0 %	38,5 %
Février	17,4 %	20,0 %	15,4 %
Mars	21,7 %	10,0 %	30,8 %
Avril	8,7 %	0,0 %	15,4 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Septembre	4,3 %	0,0 %	7,7 %
Octobre	4,3 %	0,0 %	7,7 %
Novembre	17,4 %	10,0 %	23,1 %
Décembre	73,9 %	90,0 %	61,5 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 39 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Architecture de paysage selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 84 – La distribution des champs d'activité des entreprises en Architecture de paysage

Champs d'activité	Ensemble des répondants n=24	Activité principale n=10	Activité secondaire n=14
Aménagement résidentiel	79,2 %	50,0 %	100,0 %
Institutionnel et commercial	58,3 %	90,0 %	35,7 %
Design urbain	45,8 %	70,0 %	28,6 %
Parc et espaces verts	41,7 %	70,0 %	21,4 %
Étude de paysage	25,0 %	50,0 %	7,1 %
Aménagement régional	20,8 %	40,0 %	7,1 %
Récréotourisme	20,8 %	50,0 %	0,0 %
Étude en environnement	20,8 %	50,0 %	0,0 %
Planification urbaine	16,7 %	40,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
Note : Le total des pourcentages est supérieur à 100 %, puisque les entreprises sondées peuvent avoir plus d'un champ d'activité.

Le nombre d'entreprises offrant des services d'Architecture de paysage est estimé à 175 par Statistique Canada en juin 2016. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 35,8 %, soit 67, de ces entreprises ont comme activité principale l'Architecture de paysage.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Architecture de paysage. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.3.3 Les emplois en Architecture de paysage

Tableau 85 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est l'Architecture de paysage

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**43**	**20**	**4**	**0**	**67**
Nombre de répondants		**3**	**6**	**1**	**0**	**10***
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	3	9	2	0	
	Nombre moyen par répondant	1,000	1,500	2,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**43**	**29**	**8**	**0**	**81**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	0	6	7	0	
	Nombre moyen par répondant	0,000	1,000	7,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**20**	**27**	**0**	**47**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	0	12	4	0	
	Nombre moyen par répondant	0,000	2,000	4,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**39**	**15**	**0**	**55**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	1	21	32	0	
	Nombre moyen par répondant	0,333	3,500	32,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**14**	**69**	**123**	**0**	**206**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**58**	**157**	**173**	**0**	**388**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Architecture de paysage est celui du *Registre des entreprises* de Statistique Canada en juin 2016. Les résultats du sondage indiquent que pour 38,5 % de ces entreprises, l'Architecture de paysage est l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 67 entreprises qui ont comme activité principale l'Architecture de paysage. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Architecture de paysage (SCIAN 541320), en 2016.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

* Le nombre de répondants est relativement petit et il importe d'être prudent dans l'interprétation des résultats.

Tableau 86 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Architecture de paysage

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**113**	**51**	**10**	**1**	**175**
Nombre de répondants		**6**	**14**	**5**	**1**	**26**
Postes						
Architecte paysager	Nombre total de personnes en emploi	3	41	5	1	**50**
	Nombre moyen par répondant	0,500	2,929	1,000	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**57**	**149**	**10**	**1**	**217**
Architecte	Nombre total de personnes en emploi	0	2	9	0	**11**
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,143	1,800	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**7**	**18**	**0**	**25**
Urbaniste	Nombre total de personnes en emploi	0	1	0	0	**1**
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,071	0,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**4**	**0**	**0**	**4**
Ingénieur	Nombre total de personnes en emploi	0	0	0	0	0
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Autres professionnels/ professionnelles (économiste, récréologue, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	0	2	1	0	**3**
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,143	0,200	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**7**	**2**	**0**	**9**
Technicien/technicienne (architecture, informatique/ géomatique)	Nombre total de personnes en emploi	2	5	23	1	**31**
	Nombre moyen par répondant	0,333	0,357	4,600	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**38**	**18**	**46**	**1**	**103**

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Technicien en horticulture/ technicienne en horticulture	Nombre total de personnes en emploi	3	8	5	0	16
	Nombre moyen par répondant	0,500	0,571	1,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**57**	**29**	**10**	**0**	**96**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**151**	**215**	**86**	**2**	**454**

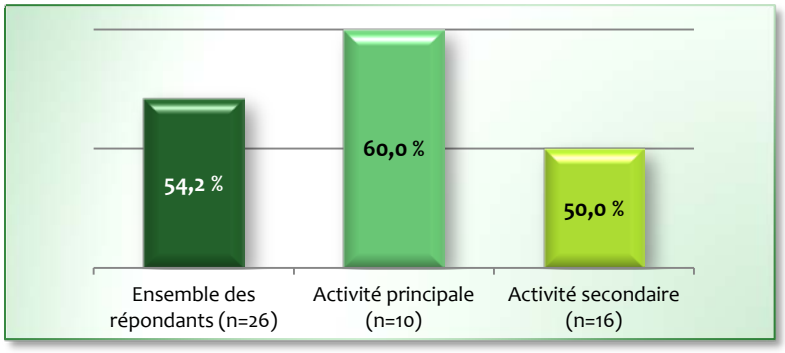
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Architecture de paysage (SCIAN 541320) en 2016.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

8.3.4 Le recrutement en Architecture de paysage

Figure 40 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service d'Architecture de paysage au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 87 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Architecture de paysage en 2015

Postes	n [1]	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Architecte paysagiste	11	72,7 %	27,3 %	0,0 %	0,0 %
Architecte	2	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %
Urbaniste	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Ingénieur/ingénieure	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	6	50,0 %	16,7 %	16,7 %	16,7 %
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	4	50,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %
Activité principale					
Architecte paysagiste	5	80,0 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %
Architecte	1	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Urbaniste	0				
Ingénieur/ingénieure	0				
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)	0				
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	1	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	1	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Activité secondaire					
Architecte paysagiste	6	66,7 %	33,3 %	0,0 %	0,0 %
Architecte	1	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Urbaniste	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Ingénieur/ingénieure	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)	1	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	5	40,0 %	20,0 %	20,0 %	20,0 %
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	3	66,7 %	33,3 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre de répondants (n) indique le nombre d'entreprises qui ont effectivement eu à recruter au moins une personne pour le poste durant l'année précédente.

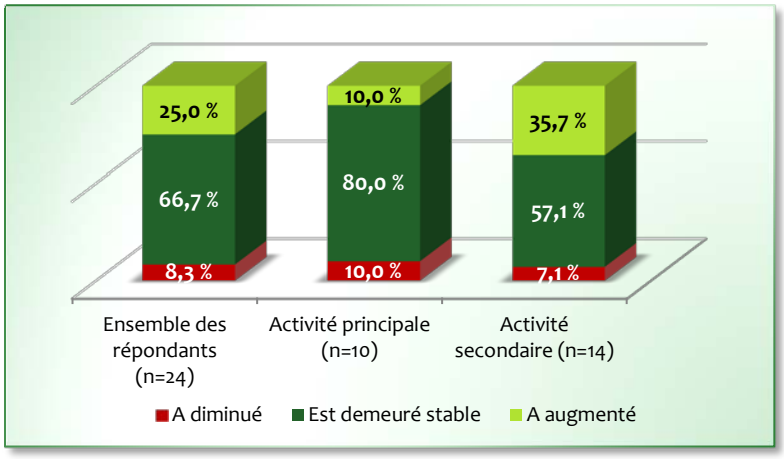
Tableau 88 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Architecture de paysage

Difficultés	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=13	n=6	n=7
Le manque de candidats et de candidates ayant l'expérience requise	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Le manque de candidats et de candidates ayant le diplôme requis	61,5 %	33,3 %	85,7 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	23,1 %	0,0 %	42,9 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	15,4 %	16,7 %	14,3 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats et les candidates	7,7 %	0,0 %	14,3 %
La forte concurrence des autres entreprises	7,7 %	16,7 %	0,0 %
Aucune difficulté particulière	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

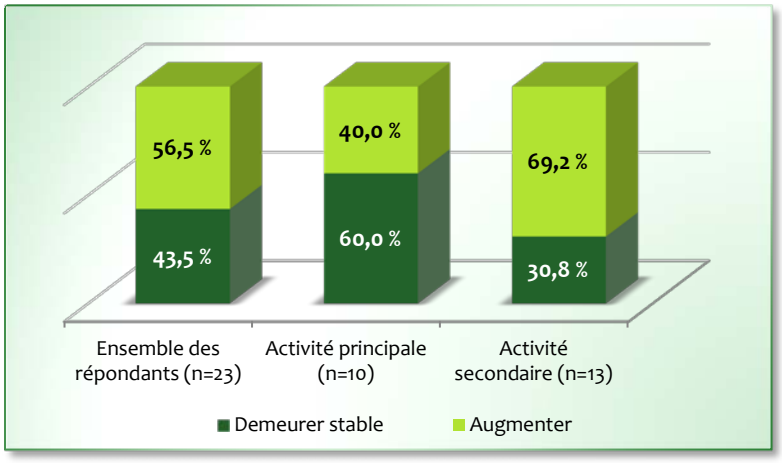
8.3.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Architecture de paysage

Figure 41 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Architecture de paysage excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 42 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service d'Architecture de paysage excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.3.6 Les prévisions d'embauche en Architecture de paysage

Tableau 89 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Architecture de paysage

Postes	Pour remplacer des personnes n=26	Pour augmenter le nombre de personnes n=26
Architecte paysagiste	7,7 %	26,9 %
Architecte	3,8 %	3,8 %
Urbaniste	0,0 %	3,8 %
Ingénieur/ingénieure	0,0 %	3,8 %
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)	0,0 %	0,0 %
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	7,7 %	3,8 %
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	3,8 %	11,5 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 90 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Architecture de paysage

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	113		51		10		1		175
Nombre de répondants	6		14		4		1		25
Postes	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Total
Architecte paysagiste									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	0	0	7	1	3	0	0	12
Nombre moyen par répondant	0,1667	0,000	0,000	0,500	0,250	0,750	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	19	0	0	26	3	8	0	0	54
Architecte									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	0	0	0	3	0	0	3
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,750	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	0	0	0	0	0	8	0	0	8
Urbaniste									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,000	0,071	0,000	0,000	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	0	0	0	4	0	0	0	0	4
Ingénieur/ingénieure									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Postes	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Total
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	1	1	0	0	1	0	**3**
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,071	0,071	0,000	0,000	1,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**4**	**4**	**0**	**0**	**1**	**0**	**8**
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	2	4	0	0	0	0	**6**
Nombre moyen par répondant	0,000	0,000	0,143	0,286	0,000	0,000	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**7**	**15**	**0**	**0**	**0**	**0**	**22**

Sources

1 Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Architecture de paysage (SCIAN 541320) en 2016.

2 L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 91 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Architecture de paysage

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Architecte paysagiste	21	9,8 %	33	15,2 %	**54**	**25,0 %**
Architecte	0	0,0 %	8	29,7 %	**8**	**29,7 %**
Urbaniste	0	0,0 %	4	100,0 %	**4**	**100,0 %**
Ingénieur/ingénieure	0	0,0 %	0	0,0 %	**0**	**0,0 %**
Autres professionnels/professionnelles (économiste, récréologue, biologiste, etc.)	0	0,0 %	0	0,0 %	**0**	**0,0 %**
Technicien/technicienne (architecture, informatique/géomatique)	4	3,9 %	4	3,9 %	**8**	**7,8 %**
Technicien en horticulture/technicienne en horticulture	7	7,3 %	15	15,7 %	**22**	**23,0 %**

Sources

1 Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

2 Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.3.3 Les emplois en Architecture de paysage.

8.3.7 Les besoins de compétences des architectes paysagistes

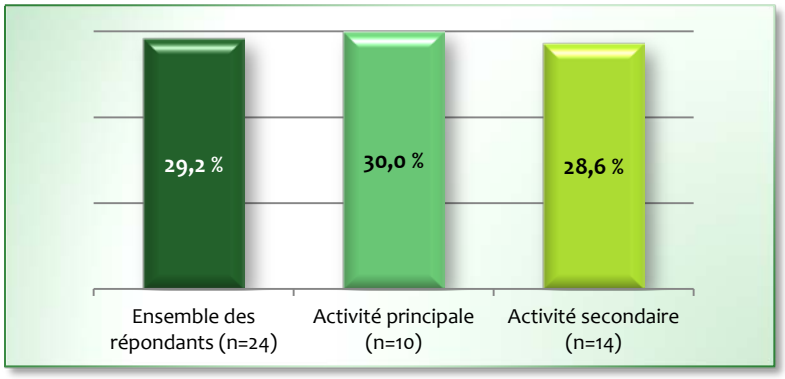
Tableau 92 – L'évolution envisagée du profil des architectes paysagistes pour les thèmes suivants au cours des cinq prochaines années

Thèmes	n=	En diminution	Stable	En progression	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Développement durable (phytotechnologie, réhabilitation de site, LEED, etc.)	22	4,5 %	27,3 %	54,5 %	13,6 %
Gestion de projet multidisciplinaire	19	5,3 %	15,8 %	63,2 %	15,8 %
Design urbain	19	5,3 %	26,3 %	36,8 %	31,6 %
Caractérisation du paysage	18	0,0 %	38,9 %	27,8 %	33,3 %
Processus et concertation	18	0,0 %	27,8 %	27,8 %	44,4 %
Exposition, événementiel, arts visuels et médias	16	6,3 %	37,5 %	12,5 %	43,8 %
Paysage culturel	16	6,3 %	37,5 %	0,0 %	56,3 %
Environnement	19	0,0 %	15,8 %	57,9 %	26,3 %
Aménagement résidentiel	22	13,6 %	45,5 %	36,4 %	4,5 %
Activité principale					
Développement durable (phytotechnologie, réhabilitation de site, LEED, etc.)	10	0,0 %	40,0 %	60,0 %	0,0 %
Gestion de projet multidisciplinaire	9	11,1 %	11,1 %	77,8 %	0,0 %
Design urbain	9	11,1 %	44,4 %	33,3 %	11,1 %
Caractérisation du paysage	8	0,0 %	50,0 %	12,5 %	37,5 %
Processus et concertation	8	0,0 %	37,5 %	25,0 %	37,5 %
Exposition, événementiel, arts visuels et médias	8	12,5 %	50,0 %	0,0 %	37,5 %
Paysage culturel	8	12,5 %	37,5 %	0,0 %	50,0 %
Environnement	9	0,0 %	33,3 %	55,6 %	11,1 %
Aménagement résidentiel	10	20,0 %	50,0 %	20,0 %	10,0 %

Thèmes	n=	En diminution	Stable	En progression	Ne sait pas
Activité secondaire					
Développement durable (phytotechnologie, réhabilitation de site, LEED, etc.)	12	8,3 %	16,7 %	50,0 %	25,0 %
Gestion de projet multidisciplinaire	10	0,0 %	20,0 %	50,0 %	30,0 %
Design urbain	10	0,0 %	10,0 %	40,0 %	50,0 %
Caractérisation du paysage	10	0,0 %	30,0 %	40,0 %	30,0 %
Processus et concertation	10	0,0 %	20,0 %	30,0 %	50,0 %
Exposition, événementiel, arts visuels et médias	8	0,0 %	25,0 %	25,0 %	50,0 %
Paysage culturel	8	0,0 %	37,5 %	0,0 %	62,5 %
Environnement	10	0,0 %	0,0 %	60,0 %	40,0 %
Aménagement résidentiel	12	8,3 %	41,7 %	50,0 %	0,0 %

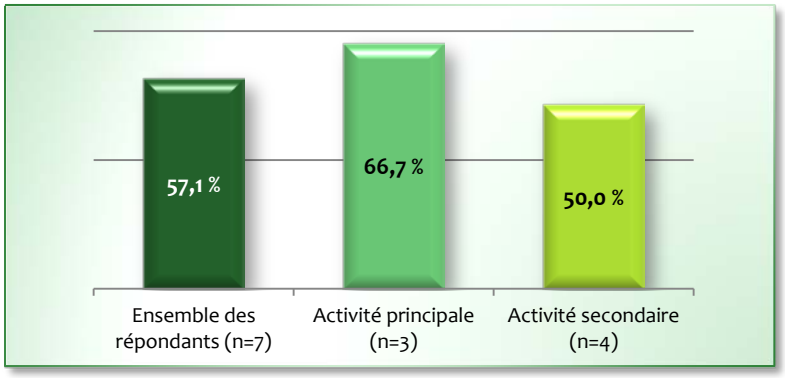
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 43 – La proportion de répondants ayant embauché un architecte paysagiste diplômé du nouveau programme du Bac de trois ans depuis 2013



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 44 – La proportion de répondants indiquant que les compétences acquises par les architectes paysagistes diplômés du Bac de trois ans leur permettent de réaliser l'ensemble des tâches de base demandées



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Quelles sont les lacunes ou les manques de compétences que vous observez chez les architectes paysagistes diplômés du Bac de trois ans ?

- Manque de connaissances techniques
- De la conception à la réalisation, prise de données, gestion de projet, calcul des coûts de projet, aucune connaissance sur les matériaux et les coûts d'installation, etc.
- Ils n'ont aucune idée des prix. Ne sont pas capables de travailler avec un budget limité, n'ont que peu ou pas d'expérience du terrain, ce qui leur nuit pour bien comprendre le travail à effectuer. Nous avons fait travailler notre architecte (bac non terminé), sur de l'entretien et de la supervision de chantier, et elle se trouvait en avance sur bien des gens de son groupe lors du retour en classe.

Aucun des répondants n'a indiqué avoir embauché des architectes paysagistes diplômés du nouveau programme de maîtrise implanté en 2013.

8.3.8 Les faits marquants en Architecture de paysage

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire le sous-secteur de l'Architecture de paysage sont :

- le nombre d'entreprises actives en Architecture de paysage est estimé à 175, dont 67 seraient des entreprises dont l'activité principale est d'offrir des services d'Architecture de paysage;
- toutes les entreprises offrant des services en Architecture de paysage sont actives dans une période de sept mois et plus. En fait, les deux tiers (62,5 %) des entreprises sondées ont indiqué être en activité plus de dix mois par année;
- aucune des entreprises sondées dont l'activité principale est l'Architecture de paysage n'a indiqué offrir d'autres services;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 53,1 % de l'ensemble du personnel. Le nombre de propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes représente 20,9 % de toute la main-d'œuvre des entreprises dont l'Architecture de paysage est l'activité principale;
- plus de la moitié (54,2 %) des entreprises en Architecture de paysage ont eu à recruter du personnel au cours de la dernière année. Les postes pour lesquels ce recrutement a été jugé comme présentant « beaucoup de difficulté » sont les architectes paysagistes et les techniciens/techniciennes (architecture, informatique/géomatique);
- toutes les entreprises (100 %) sondées ont indiqué que la première difficulté pour le recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise » et, comme deuxième difficulté lors du recrutement selon 61,5 % des entreprises sondées, « le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis »;
- plus de la moitié (56,5 %) des entreprises d'Architecture du paysage sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, seulement 25 % ont vu leur chiffre d'affaires augmenter;

- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées pour les Architectes paysagistes. Au total, les entreprises sondées prévoient embaucher l'équivalent de 25,1 % des Architectes paysagistes à leur emploi, dont 15,2 % pour réussir à en augmenter le nombre.

8.3.9 Sondage auprès des Architectes paysagistes

En 2016, un sondage s'adressant spécifiquement aux Architectes paysagistes a été réalisé en collaboration avec l'AAPQ. Tous les membres de cette association ont été invités par courriel à répondre en ligne à un questionnaire qui était similaire à celui utilisé lors du sondage en 2008[1]. Nous présentons ci-après les réponses aux questions de ce sondage pour l'année 2016 et pour l'année 2008, afin de pouvoir comparer les résultats.

Tableau 93 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Veuillez préciser dans quel type de structure vous avez un emploi

Type de structure	2008 n=179	2016 n=81
Organisme public	29,1 %	**37,0 %**
Entreprise privée de 10 employés et plus	32,4 %	**29,6 %**
Travailleur autonome	17,9 %	**17,3 %**
Entreprise privée de moins de 10 employés	18,4 %	**13,6 %**
À la recherche d'un emploi	1,1 %	**2,5 %**
Ne travaille pas	1,1 %	**0,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 94 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Travaillez-vous dans le domaine de l'Architecture de paysage ?

	2008 n=179	2016 n=81
Oui	86,0 %	**90,1 %**
Non	13,4 %	**9,9 %**
Sans réponse	0,6 %	**0,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tout comme en 2008, la grande majorité des personnes sondées en 2016 travaillent dans le domaine de l'Architecture de paysage. Les autres citent divers domaines, tels que :

– gestion et gestion de projet;

[1] Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.

- dans des domaines (environnement, patrimoine, parcs et espaces verts) impliquant l'architecture du paysage (3);
- foresterie urbaine;
- construction;
- horticulture.

Tableau 95 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quel statut professionnel occupez-vous actuellement ?

Statut professionnel	2008 n=179	2016 n=81
Majoritairement professionnel	71,6 %	**70,4 %**
Majoritairement gestion	12,8 %	**22,2 %**
Majoritairement technique	13,4 %	**7,4 %**
Sans réponse	2,2 %	**0,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 96 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quels champs d'activité travaillez-vous ? (Plusieurs réponses possibles)

Champs d'activité	2008 n=179	2016 n=81
Parcs et espaces verts	63,1 %	**67,9 %**
Design urbain	48,8 %	**44,4 %**
Institutionnel et commercial	43,6 %	**35,8 %**
Études de paysage	31,8 %	**28,4 %**
Planification urbaine	30,7 %	**30,9 %**
Aménagements résidentiels	29,6 %	**32,1 %**
Récréotourisme	24,0 %	**14,8 %**
Aménagement régional	22,3 %	**8,6 %**
Études en environnement	22,3 %	**12,3 %**
Autres	24,1 %	**19,8 %**
Sans réponse	0,6 %	**67,9 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 97 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles fonctions occupez-vous ? (Plusieurs réponses possibles)

Fonctions	2008 n=179	2016 n=81
Coordination de projet	56,4 %	**81,5 %**
Planification d'ensemble	42,5 %	**69,1 %**
Évaluation de coût, préparation de devis	60,3 %	**67,9 %**
Administration	48,0 %	**67,9 %**
Préparation ou supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation	70,4 %	**65,4 %**
Relation client	59,2 %	**64,2 %**
Analyse et études	63,8 %	**63,0 %**
Examen et évaluation de site	59,2 %	**58,0 %**
Supervision de travaux de construction	46,9 %	**56,8 %**
Gestion de personnel	29,1 %	**37,0 %**
Développement des affaires	22,3 %	**34,6 %**
Autres	5,6 %	**11,1 %**
Sans réponse	1,1 %	**1,2 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 98 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ?

Nombre d'heures	2008 (n=179)		2016 (n=81)	
	Période de pointe	Période creuse	Période de pointe	Période creuse
35 heures et moins	19,6 %	55,3 %	**25,9 %**	**66,7 %**
36 à 45 heures	44,7 %	27,9 %	**51,9 %**	**29,5 %**
46 heures et plus	33,3 %	0,6 %	**22,2 %**	**3,8 %**
Moyenne	**44,5 heures**	**33,9 heures**	**42,2 heures**	**31,9 heures**

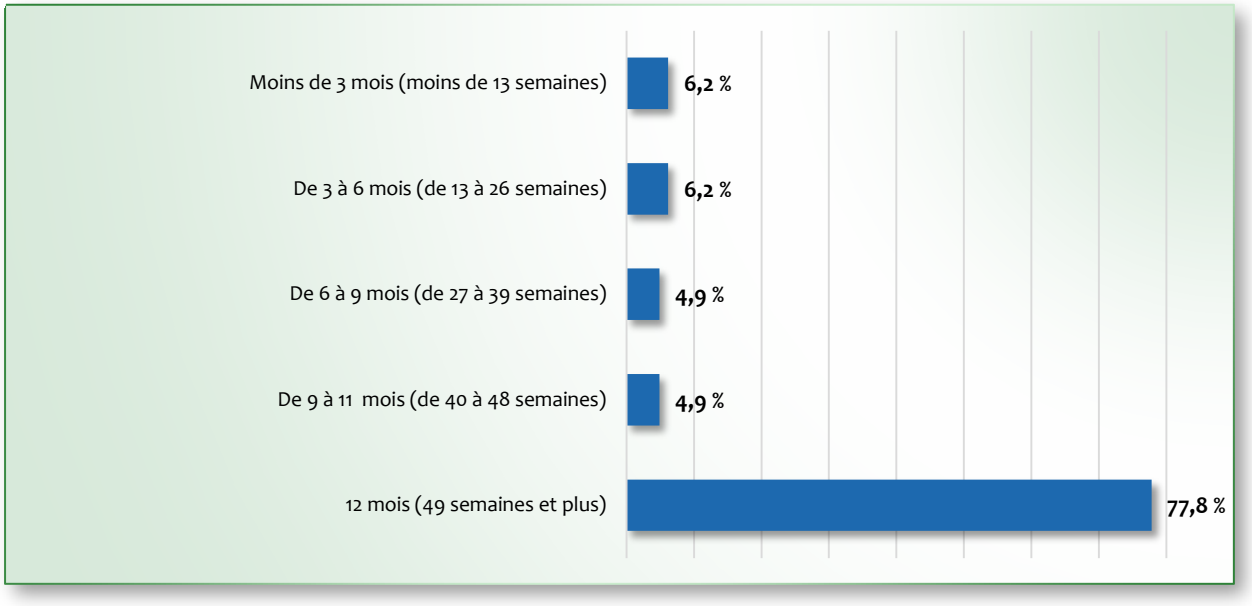
Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 99 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Durant quels mois se situe votre période creuse ? (plusieurs réponses possibles)

Mois de la période creuse	2008 n=179	2016 n=81
Janvier	43,6 %	**43,0 %**
Février	31,3 %	**31,6 %**
Mars	8,9 %	**17,7 %**
Avril	2,2 %	**5,1 %**
Mai	2,2 %	**1,3 %**
Juin	3,9 %	**2,5 %**
Juillet	19,6 %	**8,9 %**
Août	16,8 %	**10,1 %**
Septembre	3,4 %	**5,1 %**
Octobre	5,0 %	**6,3 %**
Novembre	10,1 %	**10,1 %**
Décembre	25,7 %	**36,7 %**
Aucune période creuse	27,9 %	**44,3 %**

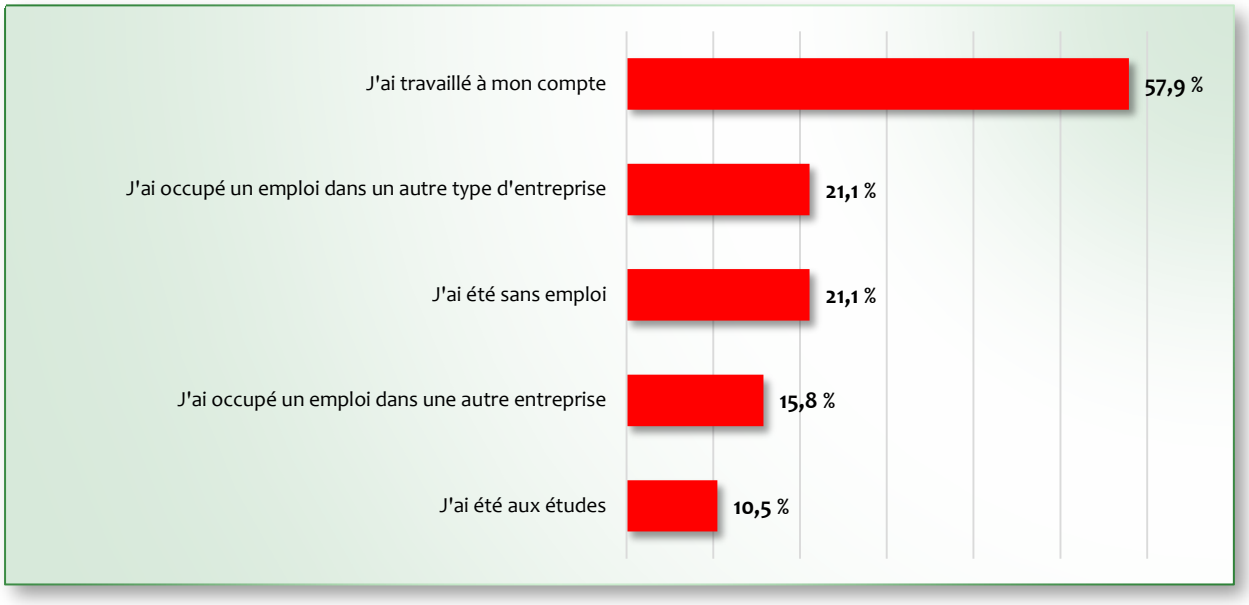
Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Figure 45 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Au cours de la dernière année complète (2015), pendant combien de mois avez-vous occupé un emploi ?



Source : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Figure 46 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Pendant la dernière année complète (2015), si vous avez été mis à pied durant la basse saison, quelle a été votre principale occupation durant cette période ?



Source : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : n=19 (23,5 % des répondants ont été mis à pied).

Tableau 100 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Durée de l'emploi

Depuis combien de temps…	… êtes-vous sur le marché du travail ?		… travaillez-vous pour votre employeur actuel (ou à votre compte) ?	… travaillez-vous à votre poste actuel ?	
	2008 n=179	2016 n=81	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
1 an et moins	19,0 %	**1,2 %**	**13,6 %**	23,5 %	**14,8 %**
2 à 4 ans	–	**8,6 %**	**32,1 %**	24,0 %	**25,9 %**
5 à 9 ans	20,1 %	**13,6 %**	**23,5 %**	14,0 %	**16,0 %**
10 à 19 ans	25,7 %	**29,6 %**	**14,8 %**	8,4 %	**11,1 %**
20 ans et plus	30,2 %	**46,9 %**	**12,3 %**	3,4 %	**6,2 %**
Travailleurs ou travailleuses autonomes				16,2 %	**17,3 %**
Sans réponse	5,0 %	**0,0 %**	**3,7 %**	10,6 %	**8,6 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Note : Pour la question « *Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel (ou à votre compte)* », les résultats du sondage de 2008 ne sont pas présentés, car la question était différente.

Tableau 101 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Les attentes envers leur travail

Diriez-vous que votre travail actuel correspond…	Pas du tout		Peu		Assez bien		Très bien	
	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
… à ce que vous vous attendiez au départ	13,7 %	**7,4 %**	18,8 %	**16,0 %**	50,3 %	**45,7 %**	17,2 %	**30,9 %**
… à ce que vous vous attendez aujourd'hui	1,8 %	**3,7 %**	17,4 %	**13,6 %**	55,5 %	**49,4 %**	25,5 %	**33,3 %**
… au degré de scolarité que vous aviez au départ	5,2 %	**8,9 %**	21,7 %	**12,7 %**	48,0 %	**43,0 %**	25,1 %	**35,4 %**
… à votre degré de scolarité actuel	3,5 %	**4,9 %**	20,9 %	**19,8 %**	49,4 %	**38,3 %**	26,1 %	**37,0 %**
… au degré d'expérience que vous aviez au départ	1,8 %	**11,3 %**	16,2 %	**16,3 %**	41,8 %	**47,5 %**	40,1 %	**25,0 %**
… au degré d'expérience que vous avez maintenant	8,2 %	**3,8 %**	25,3 %	**11,3 %**	44,1 %	**48,8 %**	22,3 %	**36,3 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Les sans-réponse et sans-objet sont exclus des pourcentages.

Tableau 102 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Le degré de satisfaction envers leur vie professionnelle

En ce qui concerne les aspects de votre vie professionnelle suivants, diriez-vous que vous êtes…	Pas du tout satisfait		Peu satisfait		Assez satisfait		Très satisfait	
	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
… de vos conditions de travail en général	0,6 %	**3,8 %**	3,5 %	**6,4 %**	38,9 %	**42,3 %**	57,2 %	**47,4 %**
… de votre salaire	1,1 %	**2,5 %**	11,5 %	**22,8 %**	33,3 %	**38,0 %**	54,0 %	**36,7 %**
… de votre nombre d'heures de travail	2,3 %	**1,3 %**	10,4 %	**11,4 %**	44,9 %	**39,2 %**	42,5 %	**48,1 %**
… de vos horaires de travail	1,1 %	**0,0 %**	10,3 %	**7,6 %**	48,6 %	**35,4 %**	40,0 %	**57,0 %**
… des tâches que vous devez accomplir	1,1 %	**5,1 %**	14,3 %	**11,4 %**	53,7 %	**50,6 %**	30,9 %	**32,9 %**
… de votre lieu de travail	5,8 %	**2,6 %**	24,3 %	**14,1 %**	44,0 %	**28,2 %**	26,0 %	**55,1 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Les sans-réponse et sans-objet sont exclus des pourcentages.

Tableau 103 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quel(s) diplôme(s) avez-vous obtenu(s) en formation initiale ?

Diplômes de formation initiale	2008 n=179	2016 n=81
Professionnelle (DEP)	1,4 %	**7,4 %**
Technique (Cégep)	21,2 %	**22,2 %**
Certificat (Université)	12,8 %	**8,6 %**
Baccalauréat en architecture de paysage	95,5 %	**95,0 %**
Maîtrise	33,5 %	**23,5 %**
Doctorat	1,7 %	**0,0 %**
Autres	6,6 %	**9,9 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Les diplômes de formation initiale autres que le baccalauréat en Architecture de paysage

Professionnelle (DEP)
Horticulture ornementale (3)
Aménagement paysager
Cuisine d'établissement

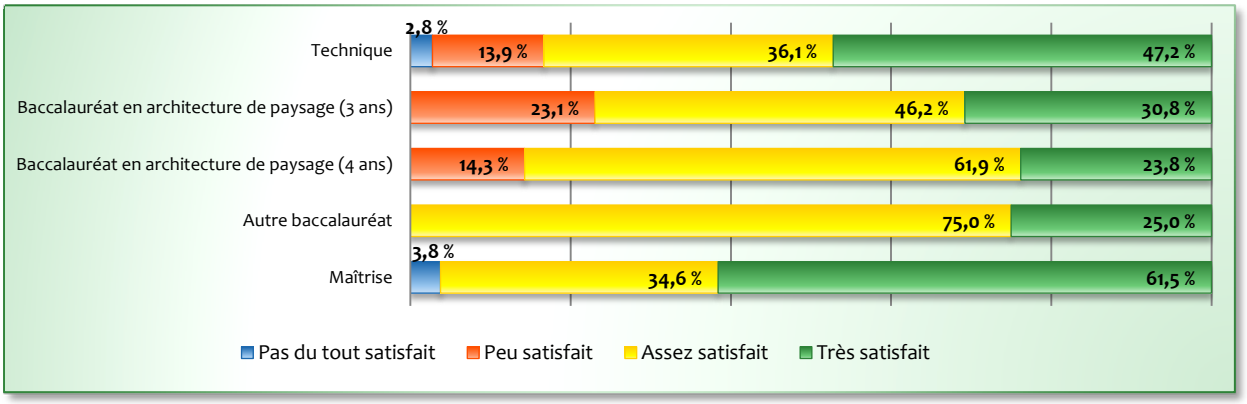
Technique (Cégep)
Technologue en architecture (6)
Gestion foresterie (3)
Paysagement et commercialisation en horticulture ornementale (3)
Technologie de la production horticole et de l'environnement (2)
Aménagement du territoire
Conservation du milieu naturel
Design de présentation
Graphisme
Technique du bâtiment (Victoria, CB)

Certificat (Université)
Horticulture et gestion des espaces verts (3)
Certificat en environnement (2)
Mineure en design de jardins (2)
Polytechnique
Génie civil

Autre baccalauréat qu'en Architecture de paysage
Arts visuels (2)
Design de l'environnement (2)
Génie civil
Science politique
Sciences de l'agriculture et de l'environnement
Service social

Maîtrise
Urbanisme (4)
Analyse et gestion urbaines (4)
Architecture de paysage (3)
Environnement (3)
Administration publique (3)
Aménagement (3)
M.B.A. (2)
Génie civil (2)

Figure 47 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avec le recul que vous avez aujourd'hui, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation ou des formations initiales reçues ?



Source : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Les sans-réponse et les sans-objet sont exclus des pourcentages.

Explications des répondants ayant indiqué « pas du tout satisfait » ou « peu satisfait » des formations initiales

Technique (n = 4)
Le marché du travail ne correspond pas au niveau de responsabilité espéré lors de la formation.
J'aurais aimé plus de contenu technique.

Baccalauréat en architecture de paysage (3 ans) (n = 2)
La formation est très axée sur les concepts, l'art et le design, cependant, sur le marché du travail, les compétences techniques sont nécessaires.
Peu de travail dans le domaine dans ma région.

Baccalauréat en architecture de paysage (4 ans) (n = 10)
La formation ne privilégie pas le côté technique et la réalité du marché du travail en architecture de paysage.
Pas adaptée à la réalité du marché du travail, seulement bon pour ceux qui veulent faire de l'institutionnel.
Manque de réalité : prise de niveaux terrain/gestion de projet/budgets, bref la réalité!
La formation faisait assez peu de corollaires avec la réalité, le terrain, et le monde conceptuel. Il y a beaucoup de « pelletage de nuages ».
Reflète peu le marché du travail, la réalité étant plus technique que design.

Distance entre ce qui était enseigné à l'école et la pratique de la profession.
Manque le côté pratique en milieu de travail.
Manque de matière/matériel/ « nourriture » sur le plan de la formation. Lacunes techniques (constr/nivell).
Écart important entre la pratique / formation axée sur la pratique privée.
Baccalauréat à l'époque pas adapté en technique et pas d'accent sur la pratique et l'écrit.

Tableau 104 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Reconnaissance du degré de scolarité

Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail…	Très bien reconnu		Plutôt bien reconnu		Plutôt mal reconnu		Pas du tout reconnu	
	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
… sur le plan des responsabilités qui vous sont données	34,3 %	**36,5 %**	48,0 %	**41,9 %**	15,4 %	**20,3 %**	2,3 %	**1,4 %**
… sur le plan du salaire que vous recevez	17,4 %	**16,9 %**	39,5 %	**45,5 %**	34,1 %	**24,7 %**	9,0 %	**6,5 %**

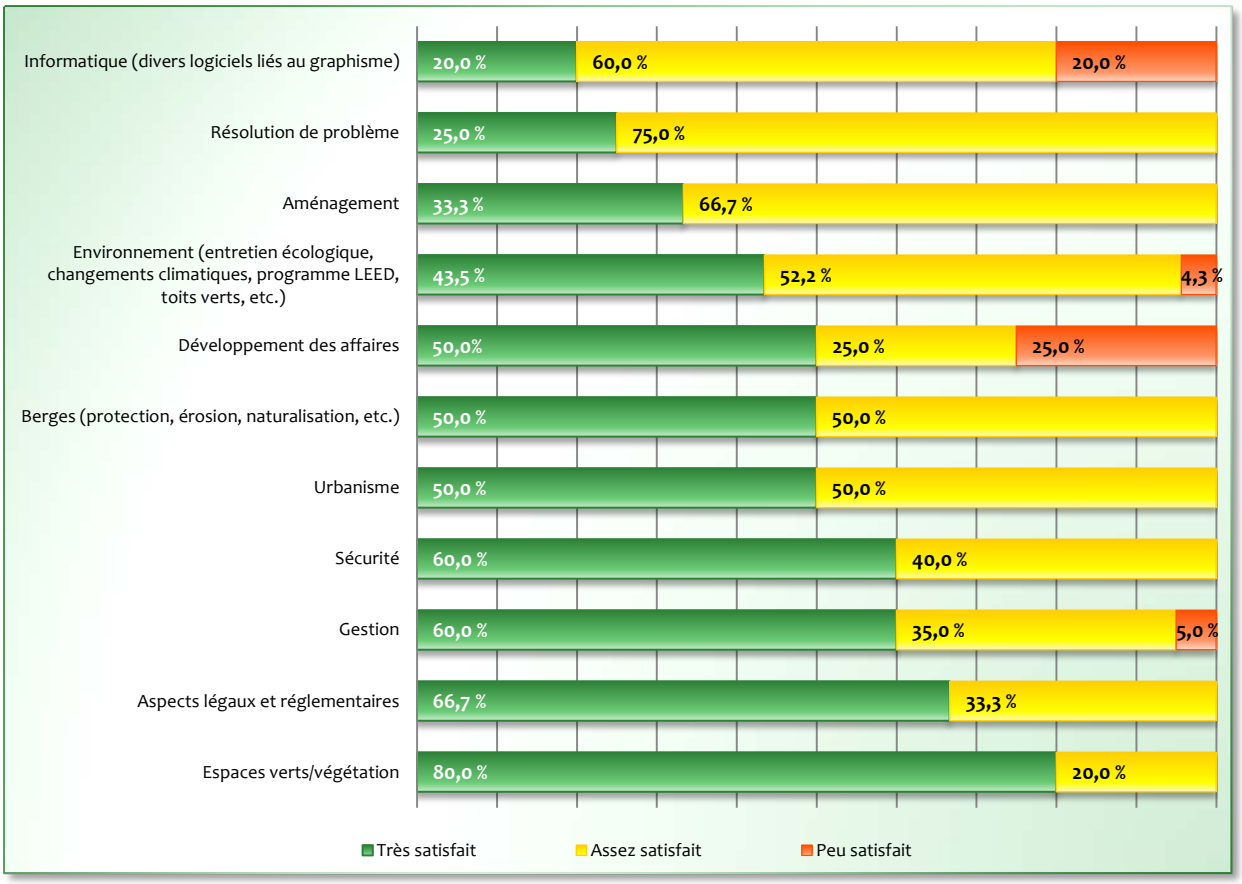
Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Les sans-réponse et sans-objet sont exclus des pourcentages.

Tableau 105 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles formations continues (perfectionnement) avez-vous reçues au cours des trois dernières années ?

Formations continues	2008 n=179	2016 n=81
Environnement (entretien écologique, changements climatiques, programme LEED, toits verts, etc.)	17,2 %	**38,3 %**
Gestion	12,3 %	**23,5 %**
Espace vert / végétation	10,6 %	**9,9 %**
Développement des affaires		**8,6 %**
Sécurité	8,9 %	**8,6 %**
Aspects légaux et réglementaires	4,5 %	**7,4 %**
Aménagement	2,2 %	**7,4 %**
Informatique (divers logiciels liés au graphisme)	16,2 %	**4,9 %**
Urbanisme	6,1 %	**2,5 %**
Berges (protection, érosion, naturalisation, etc.)	5,0 %	**1,2 %**
Autres	8,9 %	**1,2 %**
Résolution de problème		**1,2 %**
Paysage	3,9 %	**0,0 %**
Eau (gestion de l'eau, algues bleues)	3,4 %	**0,0 %**
Aucune mention	31,8 %	**53,1 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Figure 48 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelle est votre satisfaction par rapport à ces sujets de formation ?



Source : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 106 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles formations continues souhaiteriez-vous recevoir au cours des trois prochaines années ?

Formations continues	2016 n=81
Développement durable (phytotechnologie, réhabilitation de site, LEED, etc.)	61,7 %
Gestion	35,8 %
Gestion de projet multidisciplinaire	32,1 %
Aspects légaux et réglementaires	25,9 %
Environnement	23,5 %
Sols	22,2 %
Matériaux/construction	21,0 %
Paysage culturel	21,0 %
Processus et concertation	21,0 %
Design urbain	19,8 %
Caractérisation du paysage	18,5 %
Informatique	16,0 %
Végétaux	14,8 %
Exposition, événementiel, arts visuels et médias	12,3 %
Aménagement résidentiel	6,2 %
Autres (logiciels 3D, autocad, visuel)	3,7 %

Source : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Tableau 107 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Est-ce que les tâches dont vous avez la responsabilité ont progressé depuis votre embauche ?

	2008 n=179	2016 n=81
Oui, récemment	9,5 %	**2,5 %**
Oui, progressivement	60,9 %	**66,7 %**
Oui, au début, mais plus maintenant	7,8 %	**17,3 %**
Non	15,1 %	**8,6 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Les manifestations de ces progressions sont variées en 2016, dont les suivantes :

- plus de responsabilités (7);
- progression dans l'organisation (5);
- plus grand rôle en gestion de projets (4);
- projets de plus grande envergure (3);
- plus grande variété des tâches et des projets (2);
- plus d'indépendance et d'autonomie (2);
- plus grand rôle dans le design (2).

Tableau 108 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Quelles sont les possibilités d'avancement que vous offre votre activité actuelle dans votre secteur ?

	2008 n=179	2016 n=81
Pas de possibilités d'avancement	22,3 %	**28,4 %**
Quelques possibilités	57,5 %	**49,4 %**
Importantes possibilités d'avancement	14,5 %	**14,8 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 109 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans cinq ans, où vous voyez-vous par rapport à votre poste, à votre organisation et à votre champ d'activité ?

	Votre poste		Votre organisation		Votre champ d'activité	
	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
Identique à aujourd'hui	24,0 %	**33,3 %**	29,6 %	**37,0 %**	37,4 %	**44,4 %**
Différent (ou plus élevé)	58,7 %	**42,0 %**	40,8 %	**28,4 %**	36,3 %	**25,9 %**
Ne sait pas	14,5 %	**18,5 %**	25,7 %	**25,9 %**	22,9 %	**19,8 %**
Sans réponse	2,8 %	**6,2 %**	3,9 %	**8,6 %**	3,4 %	**6,2 %**
Total	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 110 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Évaluation de la motivation au travail au cours des dernières années

	2008 n=179	2016 n=81
… s'est améliorée	29,6 %	**23,5 %**
… est demeurée stable	49,7 %	**46,9 %**
… s'est détériorée	17,3 %	**22,2 %**
Ne sait pas	0,0 %	**2,5 %**
Sans réponse	3,4 %	**4,9 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 111 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel ?

	2008 n=179	2016 n=81
Oui	30,2 %	**14,8 %**
Non	64,8 %	**80,2 %**
Sans réponse	5,0 %	**4,9 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 112 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Spontanément, quels motifs pourraient vous inciter à quitter bientôt votre emploi ?

Motifs	2008 n=54	2016 n=12
Volonté d'acquérir de nouvelles expériences	70,4 %	**58,3 %**
Proposition d'un autre emploi mieux rémunéré	55,6 %	**50,0 %**
Nouveaux défis à relever	68,5 %	**50,0 %**
Absence d'avancement	37,0 %	**41,7 %**
Modifications importantes des conditions de rémunération / absence d'augmentation salariale	31,5 %	**33,3 %**
Modification des fonctions	24,1 %	**33,3 %**
Non-rémunération des heures supplémentaires	24,1 %	**25,0 %**
Relations conflictuelles au travail	13,0 %	**16,7 %**
Choix familial	37,0 %	**16,7 %**
Excès d'heures supplémentaires	18,5 %	**16,7 %**
Absence de stabilité / Pas de poste permanent / Pas de poste à temps plein / Fluctuation des horaires de travail	16,7 %	**16,7 %**
Mauvaise qualité des lieux de travail	13,0 %	**16,7 %**
Vacances refusées par l'employeur	7,4 %	**8,3 %**
Horaires de travail contraignants	9,3 %	**8,3 %**
Retraite	9,3 %	**8,3 %**
Santé	7,4 %	**0,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Tableau 113 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Que pourrait faire votre employeur pour vous convaincre de rester ?

Motifs	2008 n=54	2016 n=12
Modifications des responsabilités	35,2 %	**50,0 %**
Meilleur salaire	63,0 %	**50,0 %**
Avancement, promotion	35,2 %	**33,3 %**
Enrichissement / diversification des tâches	27,8 %	**33,3 %**
Meilleures relations de travail	16,7 %	**25,0 %**
Formation payée	37,0 %	**25,0 %**
Meilleurs avantages sociaux (assurances, REER, etc.)	42,6 %	**16,7 %**
Souplesse des horaires de travail	18,5 %	**16,7 %**
Davantage de vacances	25,9 %	**8,3 %**
Meilleur environnement physique de travail	18,5 %	**8,3 %**
Meilleure qualité de vie au travail	13,0 %	**8,3 %**
Accommodation familiale	16,7 %	**0,0 %**
Rien ne peut me convaincre de rester	9,3 %	**25,0 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Tableau 114 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste ?

Motifs	2008 n=179	2016 n=81
Aspect conception/créativité/nouveauté	36,3 %	**67,9 %**
Protection et mise en valeur de l'environnement/végétaux	25,1 %	**58,0 %**
Amélioration de la qualité de vie	10,1 %	**54,3 %**
La réalisation de projets	2,8 %	**50,6 %**
Contact/amour avec la nature	22,9 %	**45,7 %**
Diversité	12,3 %	**43,2 %**
L'art / le dessin	8,9 %	**39,5 %**
Aptitudes et intérêts pour la profession	4,5 %	**30,9 %**
L'aménagement du territoire	2,8 %	**27,2 %**
Travailler avec les gens	6,7 %	**25,9 %**
Gestion	3,4 %	**14,8 %**
Suite logique dans la formation (selon les admissions, les expériences antérieures)	6,7 %	**14,8 %**
Métier technique	7,8 %	**13,6 %**
Ce que j'ai toujours voulu faire	2,8 %	**12,3 %**
Un professeur/orienteur/ des amis convaincants	2,2 %	**4,9 %**
Autres (veuillez préciser)	5,6 %	**2,5 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Total supérieur à 100 % en raison des possibilités de réponses multiples.

Tableau 115 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Évaluation de l'exercice de la profession

Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes	Totalement en accord		Plutôt en accord		Plutôt en désaccord		Totalement en désaccord	
	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81	2008 n=179	2016 n=81
La profession devrait appartenir à un ordre professionnel afin de préserver son accès et le droit d'exercice	55,8 %	**50,7 %**	30,6 %	**35,2 %**	9,2 %	**9,9 %**	4,3 %	**4,2 %**
Je me sens valorisé par l'exercice de ma profession d'architecte paysagiste	27,5 %	**20,3 %**	50,3 %	**60,8 %**	17,4 %	**17,6 %**	4,8 %	**1,4 %**
Je me sens reconnu par l'exercice de ma profession d'architecte paysagiste	11,6 %	**13,5 %**	37,4 %	**47,3 %**	42,9 %	**32,4 %**	8,0 %	**6,8 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.
Note : Les sans-réponse et sans-objet sont exclus des pourcentages.

En 2016, les commentaires expliquant les réponses au tableau précédent sont les suivants :

Les gens ne connaissent pas cette profession.
Dans le résidentiel, les clients ne comprennent pas la différence entre un plan d'architecte paysagiste et un « dessinateur » sur le coin d'une table qui donne ou vend ses croquis à bas prix. Les clients achètent un prix et non une expertise.

Dans le marché il y a une compétition entre les titres de designer de jardin, paysagiste, architecte paysagiste. Plusieurs clients ne savent pas la différence et ne savent pas la valeur des tarifs pour un architecte paysagiste. Avoir un ordre nous aiderait à justifier ces coûts.

La profession n'est pas assez reconnue par la population, voire par les professionnels de l'aménagement/ design.

Dans l'optique de la création d'un ordre professionnel, comment contrôler et gérer les « concepteurs de jardins » et autres improvisateurs ?

Je pense qu'un ordre professionnel en architecture de paysage aiderait plusieurs à progresser dans leur carrière, particulièrement quand vient le temps d'accéder à des niveaux de gestion.

Je constate que le manque de professionnalisme de certains altère la crédibilité de notre profession.

La profession semble plutôt perçue comme une dépense ou un travail pouvant être fait par un horticulteur. Le manque de connaissance de la diversité du travail de l'architecte paysagiste est perceptible.

Actuellement l'aménagement des places, des trottoirs, des espaces publics est réalisé par des architectes en bâtiment, des urbanistes, des architectes paysagistes, etc. Je ne suis pas certain que la présence d'un ordre professionnel va changer les choses.

Avant d'être un ordre professionnel, il faudrait que la formation change! Si la formation est plus technique, ce serait bien d'avoir un ordre!

Cela fait 50 ans qu'on nous dit que l'architecture de paysage va être inscrite à l'ordre des professions, mais ce n'est toujours pas le cas.

De plus en plus valorisé et reconnu, mais il y a encore beaucoup de chemin à faire.

La profession d'architecte paysagiste est sous-valorisée et encore méconnu. Il y a une surprotection d'autres professions (urbanistes et ingénieurs) qui empêche l'ouverture du marché du travail aux AP.

Il y a eu une grande amélioration depuis 15 ans, je n'ai plus à expliquer quelle est la nature de ma profession, mais je dois encore la défendre.

Tableau 116 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quel groupe d'âge êtes-vous ?

Groupes d'âge	2008 n=179	2016 n=81
Moins de 25 ans	0,0 %	**0,0 %**
De 25 à 34 ans	32,4 %	**17,3 %**
De 35 à 44 ans	25,1 %	**25,9 %**
De 45 à 54 ans	38,5 %	**23,5 %**
De 55 et plus		**25,9 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 117 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Dans quelle tranche se situe votre salaire brut, avant impôt ?

Salaire	2008 n=179	2016 n=81
Moins de 20 000 $	8,4 %	2,5 %
Entre 20 000 $ et 29 999 $	10,1 %	4,9 %
Entre 30 000 $ et 39 999 $	21,2 %	6,2 %
Entre 40 000 $ et 49 999 $	10,6 %	7,4 %
Entre 50 000 $ et 59 999 $	14,5 %	16,0 %
Entre 60 000 $ et 69 999 $	8,9 %	11,1 %
Entre 70 000 $ et 79 999 $	7,3 %	6,2 %
Entre 80 000 $ et 89 999 $	7,8 %	12,3 %
Entre 90 000 $ et 99 999 $	1,1 %	9,9 %
100 000 $ ou plus	4,5 %	9,9 %
Ne désire pas répondre	5,6 %	13,6 %

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 118 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Avez-vous eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années ?

	2008 n=179	2016 n=81
Oui	69,8 %	**56,8 %**
Non	22,9 %	**35,8 %**
Sans réponse	7,3 %	**7,4 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 119 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : Êtes-vous membre de l'Association des architectes paysagistes du Québec ?

	2008 n=179	2016 n=81
Oui	79,4 %	**91,4 %**
Non	18,4 %	**1,2 %**
Sans réponse	2,2 %	**7,4 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

Tableau 120 – ARCHITECTES PAYSAGISTES : De quel sexe êtes-vous ?

	2008 n=179	2016 n=81
… un homme ?	36,3 %	**29,6 %**
… une femme ?	59,8 %	**63,0 %**
Sans réponse	3,9 %	**7,4 %**

Sources 2008 : Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, mars 2008.
2016 : Sondage FGC Conseil – Architectes paysagistes, 2016.

8.4 Fleuristerie

8.4.1 Le sous-secteur Fleuristerie

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

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des services en Fleuristerie. Au total, 24 entreprises ont participé à ce sondage, 18 de ces répondants (75,0 %) ont la Fleuristerie comme activité principale, alors que pour six répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

8.4.2 Les entreprises et leurs activités en Fleuristerie

Tableau 121 – La distribution des répondants en Fleuristerie selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=24	n=18	n=6
6	8,3 %	5,6 %	16,7 %
12	91,7 %	94,4 %	83,3 %

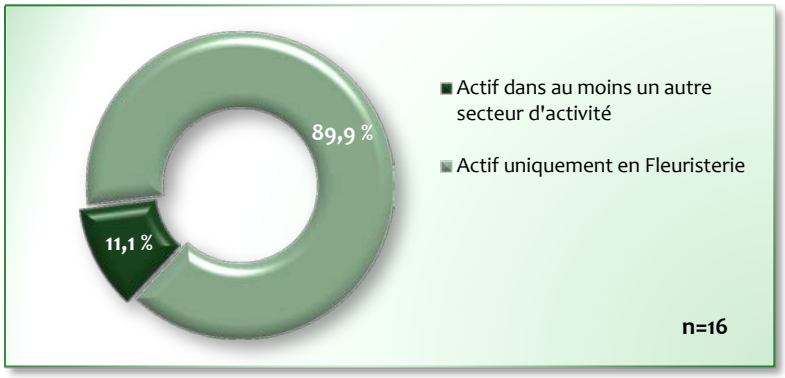
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 122 – La distribution des répondants en Fleuristerie selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=24	n=18	n=6
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Janvier	91,7 %	94,4 %	83,3 %
Février	4,2 %	5,6 %	0,0 %
Mai	4,2 %	0,0 %	16,7 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Octobre	4,2 %	5,6 %	0,0 %
Décembre	91,7 %	88,9 %	100,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 49 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Fleuristerie selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Le nombre d'entreprises offrant des services en Fleuristerie répertoriées par la Statistique Canada en 2016 est de 410. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 72,0 % des entreprises en Fleuristerie, soit 295, ont ce sous-secteur comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Fleuristerie. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.4.3 Les emplois en Fleuristerie

Tableau 123 – Le nombre d'employés en Fleuristerie durant la haute saison de 2015 selon les postes

Postes	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=23	n=18	n=5
Nombre d'employés			
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	70	59	11
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	67	53	14
Livreur/livreuse	23	19	4
Nombre moyen par entreprise			
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	3,04	3,28	2,20
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	2,91	2,94	2,80
Livreur/livreuse	1,00	1,06	0,80

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 124 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est la Fleuristerie

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**212**	**79**	**4**	**1**	**295**
Nombre de répondants		**8**	**9**	**1**	**0**	**18**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	8	16	2	0	
	Nombre moyen par répondant	1,000	1,778	2,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**212**	**141**	**7**	**0**	**360**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	3	7	5	0	
	Nombre moyen par répondant	0,375	0,778	5,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**79**	**62**	**18**	**0**	**159**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	4	2	0	
	Nombre moyen par répondant	0,250	0,444	2,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**53**	**35**	**7**	**0**	**95**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	10	64	21	0	
	Nombre moyen par répondant	1,250	7,111	21,000	0,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**265**	**563**	**76**	**0**	**903**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**344**	**238**	**32**	**0**	**1 517**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises indiqué dans le Registre des entreprises de Statistique Canada en 2016 est de 410. Les résultats du sondage indiquent que pour 72,0 % de ces entreprises, la Fleuristerie est l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 295 entreprises. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Fleuristerie (SCIAN 4531) en 2016.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 125 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Fleuristerie

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**294**	**110**	**5**	**1**	**410**
Nombre de répondants		**8**	**12**	**2**	**3**	**25**
Postes						
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	Nombre total de personnes en emploi	11	49	2	7	69
	Nombre moyen par répondant	1,375	4,083	1,000	2,333	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**404**	**449**	**5**	**2**	**861**
Assistant/assistante	Nombre total de personnes en emploi	11	19	25	12	67
	Nombre moyen par répondant	1,375	1,583	12,500	4,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**404**	**174**	**63**	**4**	**645**
Livreur/livreuse	Nombre total de personnes en emploi	9	11	0	3	23
	Nombre moyen par répondant	1,000	0,917	0,000	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**294**	**101**	**0**	**1**	**396**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**1 102**	**724**	**68**	**7**	**1 901**

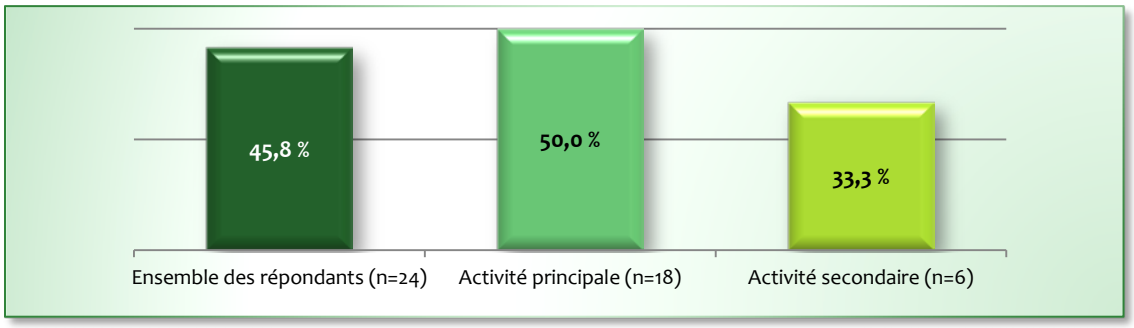
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est celui du Registre des entreprises de Statistique Canada en juin 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Fleuristerie (SCIAN 4531) en 2016.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

8.4.4 Le recrutement en Fleuristerie

Figure 50 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Fleuristerie au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 126 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Fleuristerie en 2015

Postes	n=	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	10	60,0 %	30,0 %	0,0 %	10,0 %
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	11	27,3 %	45,5 %	27,3 %	0,0 %
Livreur/livreuse	10	30,0 %	10,0 %	50,0 %	10,0 %
Activité principale					
Fleuriste ou artisan floral	8	75,0 %	25,0 %	0,0 %	0,0 %
Assistant ou aide-fleuriste	9	33,3 %	33,3 %	33,3 %	0,0 %
Livreur	8	25,0 %	12,5 %	50,0 %	12,5 %
Activité secondaire					
Fleuriste ou artisan floral	2	0,0 %	50,0 %	0,0 %	50,0 %
Assistant ou aide-fleuriste	2	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Livreur	2	50,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

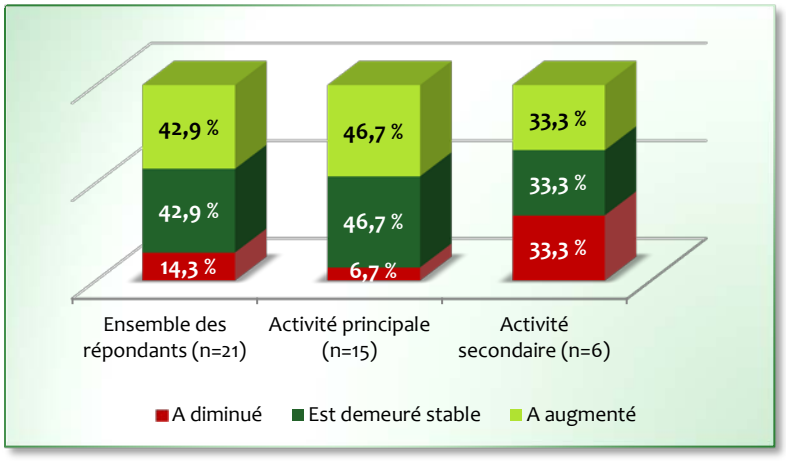
Tableau 127 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Fleuristerie

Difficultés	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=11	n=9	n=2
Le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise	**81,8 %**	77,8 %	100,0 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis	**72,7 %**	88,9 %	0,0 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	**27,3 %**	33,3 %	0,0 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats et les candidates	**18,2 %**	22,2 %	0,0 %
La forte concurrence des autres entreprises	**18,2 %**	11,1 %	50,0 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	**9,1 %**	11,1 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

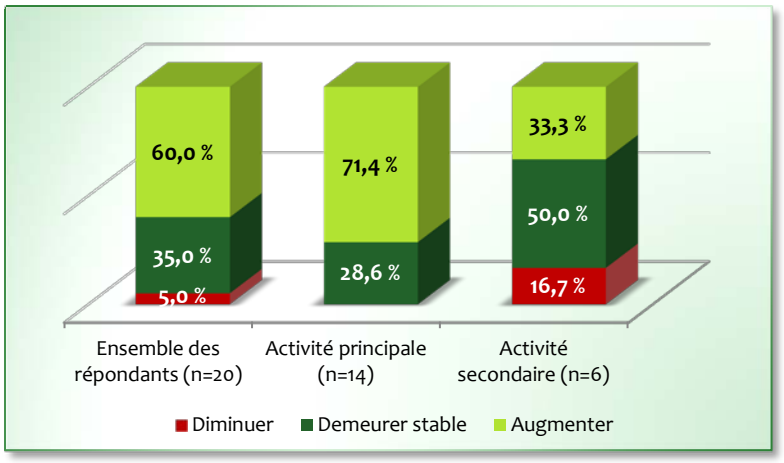
8.4.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Fleuristerie

Figure 51 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Fleuristerie excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 52 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Fleuristerie excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.4.6 Les prévisions d'embauche en Fleuristerie

Tableau 128 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Fleuristerie

Postes	Pour remplacer des personnes n=26	Pour augmenter le nombre de personnes n=26
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	15,4 %	19,2 %
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	23,1 %	23,1 %
Livreur/livreuse	11,5 %	3,8 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 129 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Fleuristerie

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	**294**		**110**		**5**		**1**		**410**
Nombre de répondants	**8**		**12**		**2**		**3**		**25**
Postes	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	3	3	3	0	0	0	0	**10**
Nombre moyen par répondant	0,125	0,375	0,250	0,250	0,000	0,000	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**37**	**110**	**27**	**27**	**0**	**0**	**0**	**0**	**202**
Assistant/assistante ou aide-fleuriste									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	1	4	3	4	0	2	2	**17**
Nombre moyen par répondant	0,125	0,125	0,333	0,250	2,000	0,000	0,667	0,667	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**37**	**37**	**37**	**27**	**10**	**0**	**1**	**1**	**149**
Livreur/livreuse									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	1	2	0	0	0	1	0	**4**
Nombre moyen par répondant	0,000	0,125	0,167	0,000	0,000	0,000	0,333	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**37**	**18**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**55**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est celui du *Registre des entreprises* de Statistique Canada en juin 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Fleuristerie (SCIAN 4531) en 2016.

[2] L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 130 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Fleuristerie

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Fleuriste ou artisan floral/artisane florale	64	7,5 %	138	16,0 %	202	23,5 %
Assistant/assistante ou aide-fleuriste	84	13,0 %	65	10,0 %	149	23,0 %
Livreur/livreuse	18	4,5 %	37	9,3 %	55	13,8 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

[2] Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.4.3 Les emplois en Fleuristerie.

8.4.7 Les faits marquants en Fleuristerie

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire le sous-secteur de la Fleuristerie sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 410, et 72,0 % de ces entreprises (295) ont la Fleuristerie comme activité principale;
- près de 95 % des entreprises en Fleuristerie sont actives durant une période de dix mois et plus;
- seulement 11,1 % des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La seule autre activité est celle de la Jardinerie;
- en Fleuristerie, 18,8 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Toutes (100 %) ces entreprises effectuent des activités de vente de décorations pour événements, et les deux tiers (66,6 %), des activités d'installation de décorations pour événements;
- pour les entreprises dont l'activité principale est la Fleuristerie, on estime le total des personnes en emploi à 1 517;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 59,5 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 23,7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;
- 45,8 % des entreprises en Fleuristerie ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Le poste de fleuriste ou artisan floral/artisane florale est celui pour lequel il est le plus difficile de recruter, 60,0 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu beaucoup de

difficulté pour le recrutement de personnes ayant les compétences nécessaires pour cette fonction;

- selon 81,8 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise ». Pour 72,7 % des répondants, c'est « le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement;
- 60,0 % des entreprises en Fleuristerie sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 42,9 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Fleuristerie;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées, en particulier pour les postes de fleuriste ou artisan floral/artisane florale. Pour ce poste, d'ici un an, on prévoit l'embauche de 64 personnes pour remplacer les départs, et de 138 pour permettre aux entreprises d'augmenter leur nombre d'employés à ce poste. Au total, l'embauche prévue correspond à 23,5 % du nombre de personnes en emploi.

8.5 Jardinerie

8.5.1 Le sous-secteur Jardinerie

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

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des services en Jardinerie. Au total, 112 entreprises ont participé à ce sondage, 92 de ces répondants (82,1 %) ont la Jardinerie comme activité principale, alors que pour deux répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

8.5.2 Les entreprises et leurs activités en Jardinerie

Tableau 131 – La distribution des répondants en Jardinerie selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=39	n=27	n=12
2	2,6 %	0,0 %	8,3 %
3	5,1 %	3,7 %	8,3 %
4	7,7 %	11,1 %	0,0 %
5	2,6 %	0,0 %	8,3 %
6	7,7 %	3,7 %	16,7 %
7	28,2 %	29,6 %	25,0 %
8	17,9 %	22,2 %	8,3 %
9	7,7 %	3,7 %	16,7 %
10	10,3 %	11,1 %	8,3 %
11	2,6 %	3,7 %	0,0 %
12	7,7 %	11,1 %	0,0 %

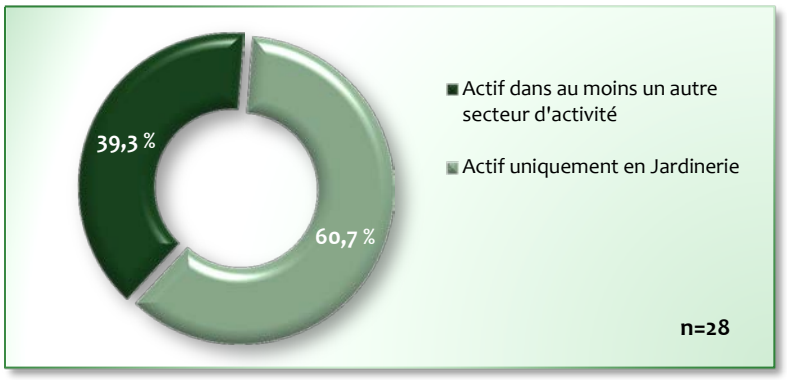
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 132 – La distribution des répondants en Jardinerie selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=39	n=27	n=12
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Janvier	7,7 %	11,1 %	0,0 %
Février	5,1 %	3,7 %	8,3 %
Mars	25,6 %	25,9 %	25,0 %
Avril	43,6 %	51,9 %	25,0 %
Mai	17,9 %	7,4 %	41,7 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Juin	5,1 %	3,7 %	8,3 %
Juillet	12,8 %	11,1 %	16,7 %
Septembre	2,6 %	0,0 %	8,3 %
Octobre	35,9 %	40,7 %	25,0 %
Novembre	23,1 %	18,5 %	33,3 %
Décembre	20,5 %	25,9 %	8,3 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 53 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Jardinerie selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 133 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est la Jardinerie

Autres activités	Activité principale Jardinerie (n=28)	
	n	%
Aucune autre activité	17	60,7
Aménagement paysager	7	25,0
Arboriculture	1	3,6
Architecture de paysage	0	0,0
Fleuristerie	3	10,7
Fournisseur	0	0,0
Irrigation horticole	0	0,0
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	1	3,6
Services d'entretien paysager	3	10,7

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : La somme des pourcentages peut être supérieure à 100 % puisque des entreprises sont actives dans plusieurs sous-secteurs d'activité.

Le nombre d'entreprises offrant des services en Aménagement paysager répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 1 667. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 82,1 % des entreprises en Aménagement paysager, soit 1 369, ont ce sous-secteur comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Aménagement paysager. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.5.3 Les emplois en Jardinerie

Tableau 134 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est la Jardinerie

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**101**	**127**	**46**	**17**	**291**
Nombre de répondants		**6**	**10**	**6**	**5**	**27**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	7	14	11	17	
	Nombre moyen par répondant	1,167	1,400	1,833	3,400	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**118**	**177**	**85**	**56**	**437**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	6	11	15	
	Nombre moyen par répondant	0,333	0,600	1,833	3,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**34**	**76**	**85**	**50**	**245**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	2	12	19	32	
	Nombre moyen par répondant	0,333	1,200	3,167	6,400	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**34**	**152**	**147**	**106**	**439**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	39	46	128	278	
	Nombre moyen par répondant	6,500	4,600	21,333	55,600	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**659**	**583**	**990**	**924**	**3 155**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**845**	**988**	**1 307**	**1 136**	**4 276**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises en Jardinerie répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 421. Les résultats du sondage indiquent que pour 69,2 % de ces entreprises, la Jardinerie est l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 291 entreprises. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Jardinerie (SCIAN 444220).

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 135 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Jardinerie

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**147**	**183**	**67**	**24**	**421**
Nombre de répondants		**7**	**15**	**12**	**5**	**39**
Catégories d'emploi						
Gérant/gérante, responsable de département	Nombre total de personnes en emploi	6	16	23	22	**67**
	Nombre moyen par répondant	0,857	1,067	1,917	4,400	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**126**	**195**	**128**	**106**	**555**
Ouvrier spécialisé/ ouvrière spécialisée	Nombre total de personnes en emploi	0	9	30	20	**59**
	Nombre moyen par répondant	0	0,600	2,500	4,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**110**	**168**	**96**	**373**
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	Nombre total de personnes en emploi	12	30	50	112	**204**
	Nombre moyen par répondant	1,714	2,000	4,167	22,400	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**251**	**366**	**279**	**538**	**1 434**
Aide, manœuvre	Nombre total de personnes en emploi	10	23	37	25	**95**
	Nombre moyen par répondant	1,429	1,533	3,083	5,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**209**	**281**	**207**	**120**	**816**
Caissier/caissière	Nombre total de personnes en emploi	0	12	54	20	**86**
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,800	4,500	4,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**146**	**302**	**96**	**544**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**586**	**1 098**	**1 083**	**955**	**3 722**

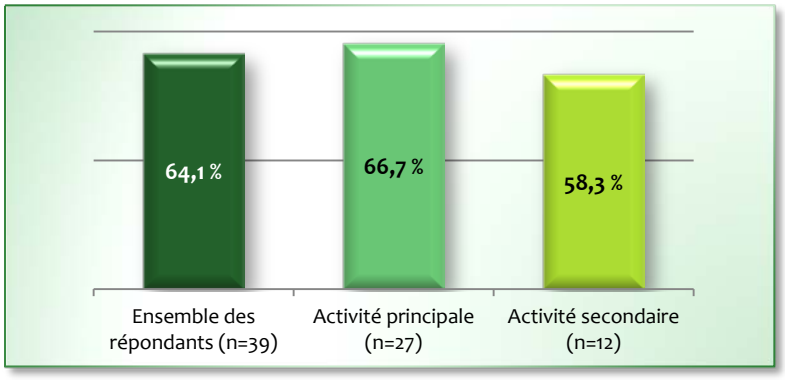
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Jardinerie (SCIAN 444220).

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

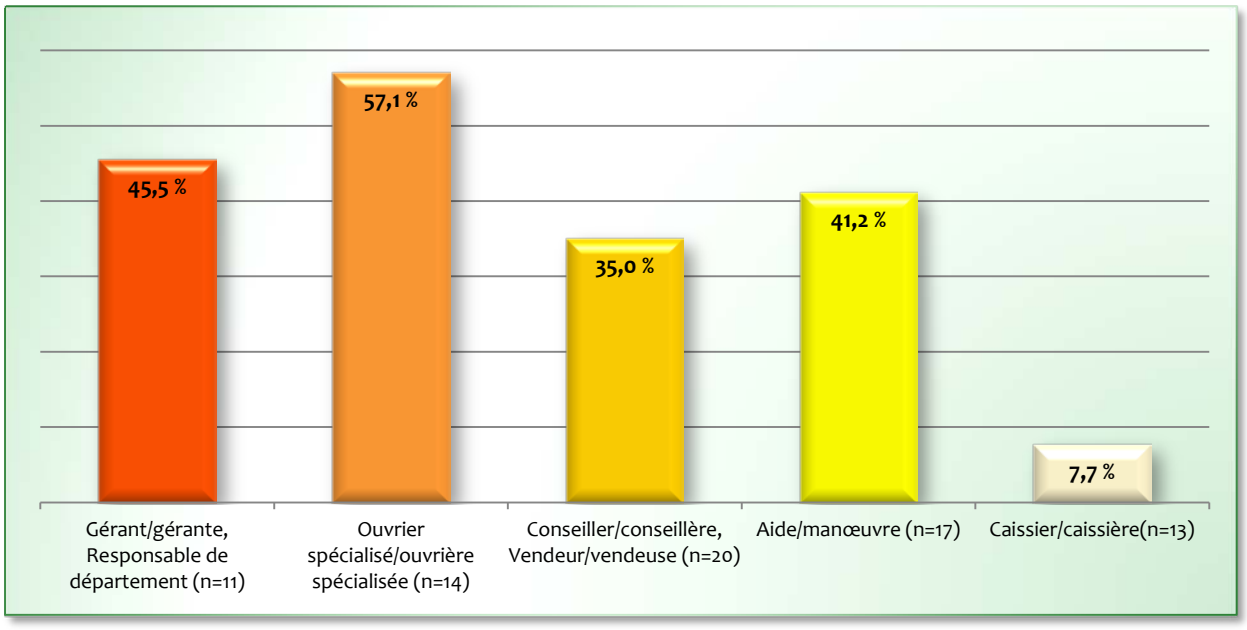
8.5.4 Le recrutement en Jardinerie

Figure 54 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Jardinerie au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 55 – La répartition des répondants qui ont indiqué avoir eu « beaucoup de difficulté » de recrutement en 2015 pour des postes en Jardinerie en 2015



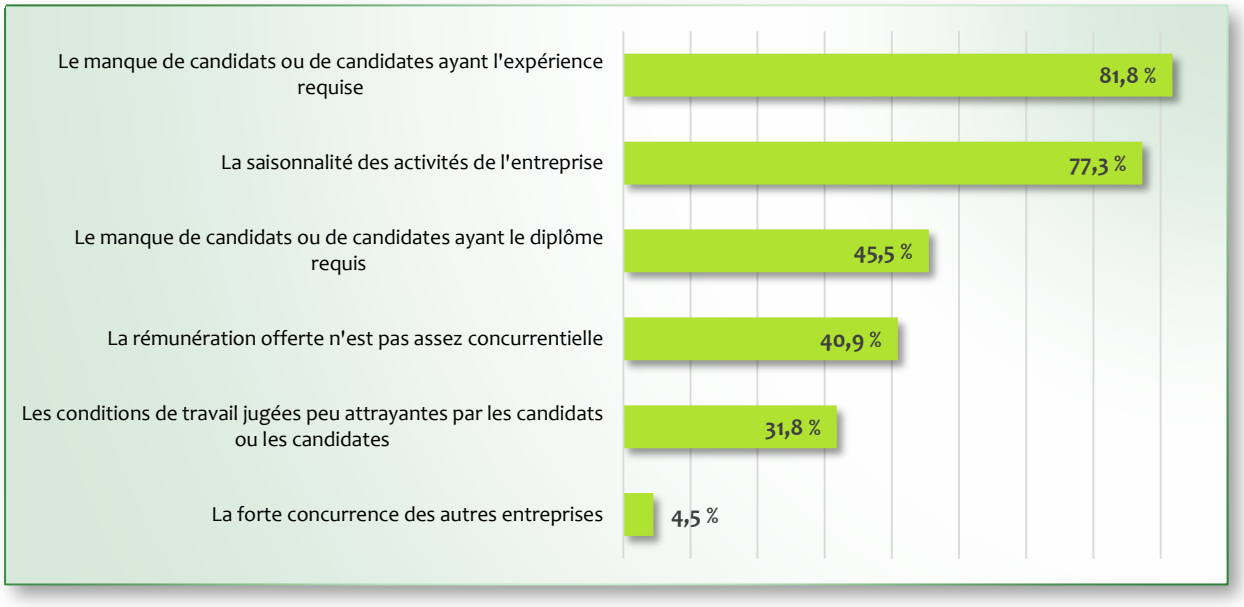
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 136 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Jardinerie en 2015

Postes	n=	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Gérant/gérante, responsable de département	11	45,5 %	9,1 %	36,4 %	9,1 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	14	57,1 %	35,7 %	0,0 %	7,1 %
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	20	35,0 %	55,0 %	5,0 %	5,0 %
Aide, manœuvre	17	41,2 %	23,5 %	29,4 %	5,9 %
Caissier/caissière	13	7,7 %	30,8 %	53,8 %	7,7 %
Activité principale					
Gérant/gérante, responsable de département	7	42,9 %	14,3 %	42,9 %	0,0 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	7	57,1 %	42,9 %	0,0 %	0,0 %
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	14	28,6 %	64,3 %	7,1 %	0,0 %
Aide, manœuvre	12	33,3 %	33,3 %	33,3 %	0,0 %
Caissier/caissière	10	10,0 %	40,0 %	50,0 %	0,0 %
Activité secondaire					
Gérant/gérante, responsable de département	4	50,0 %	0,0 %	25,0 %	25,0 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	7	57,1 %	28,6 %	0,0 %	14,3 %
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	6	50,0 %	33,3 %	0,0 %	16,7 %
Aide, manœuvre	5	60,0 %	0,0 %	20,0 %	20,0 %
Caissier/caissière	3	0,0 %	0,0 %	66,7 %	33,3 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 56 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Jardinerie



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

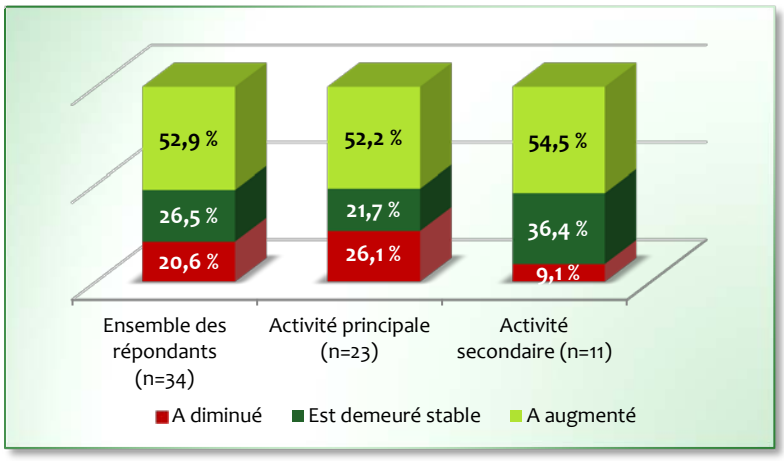
Tableau 137 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Jardinerie

Difficultés	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=22	n=16	n=6
Le manque de candidats ayant l'expérience requise	81,8 %	75,0 %	100,0 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	77,3 %	81,3 %	66,7 %
Le manque de candidats ayant le diplôme requis	45,5 %	31,3 %	83,3 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	40,9 %	43,8 %	33,3 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats	31,8 %	25,0 %	50,0 %
La forte concurrence des autres entreprises	4,5 %	6,3 %	0,0 %
Aucune difficulté particulière	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

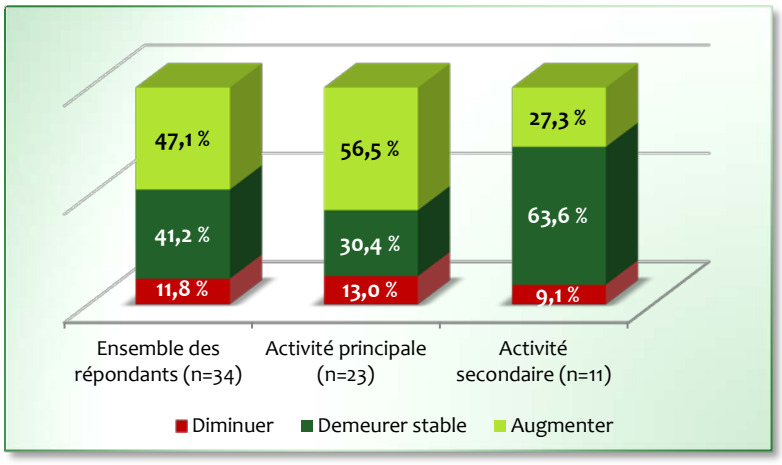
8.5.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Jardinerie

Figure 57 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Jardinerie excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 58 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Jardinerie excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.5.6 Les prévisions d'embauche en Jardinerie

Tableau 138 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Jardinerie

Postes	Pour remplacer des personnes n=40	Pour augmenter le nombre de personnes n=40
Gérant/gérante, responsable de département	10,0 %	7,5 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	22,5 %	12,5 %
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	42,5 %	22,5 %
Aide, manœuvre	32,5 %	15,0 %
Caissier/caissière	27,5 %	10,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 139 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Jardinerie

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	147		183		67		24		421
Nombre de répondants	7		15		12		5		39
Postes	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	Remplacer des départs prévisibles	Augmenter le nombre de personnes en poste	
Gérant/gérante, responsable de département									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	2	0	2	3	2	1	0	0	**10**
Nombre moyen par répondant	0,286	0	0,133	0,200	0,167	0,083	0,000	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**42**	**0**	**24**	**37**	**11**	**6**	**0**	**0**	**120**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	0	2	2	10	7	1	0	**23**
Nombre moyen par répondant	0,143	0	0,133	0,133	0,833	0,583	0,200	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**21**	**0**	**24**	**24**	**56**	**39**	**5**	**0**	**169**
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	3	2	6	4	10	3	43	2	**73**
Nombre moyen par répondant	0,429	0,286	0,400	0,267	0,833	0,250	8,600	0,400	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**63**	**42**	**73**	**49**	**56**	**17**	**210**	**10**	**519**
Aide, manœuvre									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	3	1	3	2	13	3	11	1	**39**
Nombre moyen par répondant	0,429	0,143	0,200	0,133	1,083	0,250	2,200	0,200	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**63**	**21**	**37**	**24**	**73**	**17**	**54**	**5**	**293**
Caissier/caissière									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	2	2	10	3	11	1	**29**
Nombre moyen par répondant	0,000	0	0,133	0,133	0,833	0,250	2,200	0,200	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**24**	**24**	**56**	**17**	**54**	**5**	**180**

Sources

[1] Le nombre d'entreprises estimé est le total des entreprises répertoriées par la FIHOQ en 2016. La répartition selon la taille est celle de Statistique Canada (tableau CANSIM 552.0004) pour les entreprises en Jardinerie (SCIAN 444220).

[2] L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 140 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Jardinerie

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Gérant/gérante, responsable de département	78	14,1 %	42	7,6 %	**120**	**21,7 %**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	106	28,4 %	63	17,0 %	**169**	**45,4 %**
Conseiller/conseillère, vendeur/vendeuse	402	28,0 %	117	8,2 %	**519**	**36,2 %**
Aide, manœuvre	226	27,6 %	67	8,2 %	**293**	**35,8 %**
Caissier/caissière	134	24,6 %	46	8,5 %	**180**	**33,1 %**

Sources

1 Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

2 Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.5.3 Les emplois en Jardinerie.

8.5.7 Les faits marquants en Jardinerie

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire le sous-secteur de l'Aménagement paysager sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 1 667, et 82,1 % de ces entreprises (1 369) ont l'Aménagement paysager comme activité principale;
- près de 90 % des entreprises en Aménagement paysager sont actives durant une période de sept mois et plus. Près du quart (23,2 %) réalisent des travaux d'Aménagement paysager durant une période de neuf mois et plus;
- les deux tiers (63 %) des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La principale autre activité est les Services d'entretien paysager (46,7 %) et l'Architecture de paysage (15,2 %);
- en Aménagement paysager, 40,2 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La moitié (54,3 %) de ces entreprises effectuent des activités de déneigement, et le quart (24,6 %), des activités de production en serre ou en pépinière;
- pour les entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager, on estime le total des personnes en emploi à 10 914;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 58,7 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 16,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;

- les trois quarts (73,3 %) des entreprises en Aménagement paysager ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Les postes de contremaître/contremaîtresse, superviseur/superviseure et ceux d'ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée sont les plus difficiles à recruter. Respectivement, 73,2 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu beaucoup de difficulté pour le recrutement de contremaîtres/contremaîtresses, et 53,5 % ont répondu avoir eu beaucoup de difficulté à recruter des ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées;
- selon 86,1 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise ». Pour 69,6 % des répondants, c'est « la saisonnalité des activités de l'entreprise » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement;
- plus de la moitié (53,3 %) des entreprises en Aménagement paysager sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 41,7 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Aménagement paysager;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées, en particulier pour les postes d'aide ou de manœuvre, où le taux de remplacement est de 34,1 %. Pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées, ce taux est également élevé, à 32,8 % de personnes en emploi pour ce poste.

8.6 Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

8.6.1 Les Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Les entreprises de ce groupe font partie du sous-secteur de l'Entretien des espaces verts, de l'Entretien de pelouses, c'est-à-dire spécialisées en phytoprotection, et plus spécifiquement dans le traitement et la fertilisation des pelouses.

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des Services en entretien de pelouses. Au total, 32 entreprises ont participé à ce sondage, 19 de ces répondants (59,4 %) ont les Services en entretien de pelouses comme activité principale, alors que pour 13 répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

8.6.2 Les entreprises et leurs activités en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Tableau 141 – La distribution des répondants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=32	n=19	n=13
5	3,1 %	5,3 %	0,0 %
6	31,3 %	15,8 %	53,8 %
7	46,9 %	57,9 %	30,8 %
8	15,6 %	15,8 %	15,4 %
9	3,1 %	5,3 %	0,0 %

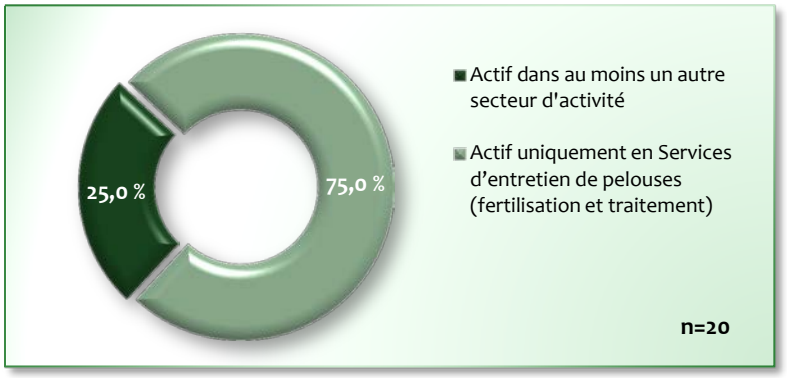
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 142 – La distribution des répondants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=32	n=19	n=13
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Février	3,1 %	5,3 %	0,0 %
Mars	3,1 %	5,3 %	0,0 %
Avril	68,8 %	73,7 %	61,5 %
Mai	21,9 %	10,5 %	38,5 %
Juin	3,1 %	5,3 %	0,0 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Septembre	15,6 %	15,8 %	15,4 %
Octobre	65,6 %	63,2 %	69,2 %
Novembre	18,8 %	21,1 %	15,4 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 59 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Le nombre d'entreprises offrant dans le sous-secteur de l'Entretien des espaces verts répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 727. Selon les données du répertoire d'entreprises d'infoCanada, 45,5 % de ces entreprises, soit 331, offrent les Services d'entretien de pelouses. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 59,4 % des entreprises en Services en entretien de pelouses, soit 197, ont ce sous-secteur comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.6.3 Les emplois en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Tableau 143 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est le Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**71**	**101**	**18**	**7**	**197**
Nombre de répondants		**2**	**8**	**7**	**2**	**19**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	2	9	12	2	
	Nombre moyen par répondant	1,000	1,125	1,714	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**71**	**114**	**32**	**7**	**222**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	1	12	18	31	
	Nombre moyen par répondant	0,500	1,500	2,571	15,500	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**35**	**151**	**47**	**101**	**335**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	0	6	12	8	
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,750	1,714	4,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**76**	**32**	**26**	**133**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	3	115	146	79	
	Nombre moyen par répondant	1,500	14,375	20,857	39,500	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**106**	**1 451**	**384**	**258**	**2 199**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**212**	**1 792**	**494**	**392**	**2 890**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 45,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien de pelouses, c'est-à-dire un total de 331 entreprises. Les résultats du sondage indiquent que pour 59,4 % de ces entreprises, les Services d'entretien de pelouses sont l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 197 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 144 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**119**	**170**	**31**	**11**	**331**
Nombre de répondants		**2**	**11**	**13**	**6**	**32**
Catégories d'emploi						
Contremaître/ contremaîtresse ou superviseur/ superviseure	Nombre total de personnes en emploi	2	9	15	6	32
	Nombre moyen par répondant	1,000	0,818	1,154	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**119**	**139**	**36**	**11**	**305**
Technicien/ technicienne ou préposé/préposée	Nombre total de personnes en emploi	3	41	64	53	161
	Nombre moyen par répondant	1,5	3,727	4,923	8,833	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**179**	**634**	**153**	**97**	**1 062**
Aide ou manœuvre	Nombre total de personnes en emploi	0	1	26	26	53
	Nombre moyen par répondant	0,000	0,091	2,000	4,333	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**0**	**15**	**62**	**48**	**125**
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/ représentante ou téléphoniste	Nombre total de personnes en emploi	1	15	42	65	123
	Nombre moyen par répondant	1	1	3	11	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**60**	**232**	**100**	**119**	**511**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		2	9	15	6	32

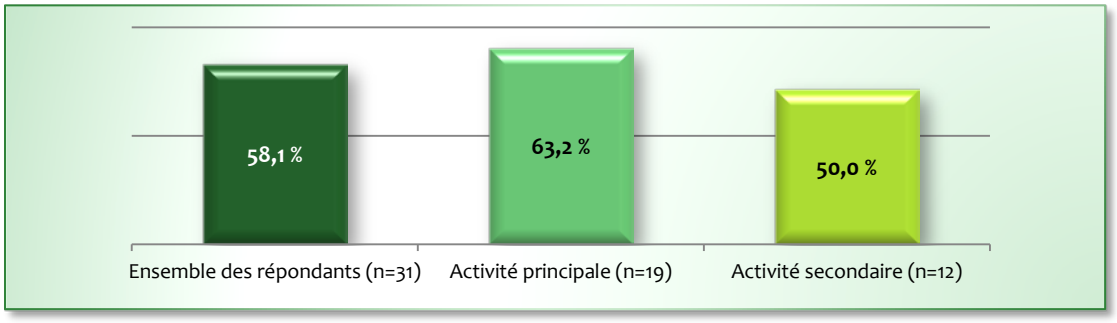
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 45,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien de pelouses, c'est-à-dire un total de 331 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

8.6.4 Le recrutement en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Figure 60 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 145 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) en 2015

Postes	n [1]	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	13	53,8 %	15,4 %	23,1 %	7,7 %
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	17	47,1 %	52,9 %	0,0 %	0,0 %
Aide ou manœuvre	12	33,3 %	41,7 %	25,0 %	0,0 %
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	12	50,0 %	25,0 %	25,0 %	0,0 %
Activité principale					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	9	55,6 %	11,1 %	33,3 %	0,0 %
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	11	27,3 %	72,7 %	0,0 %	0,0 %
Aide ou manœuvre	8	25,0 %	37,5 %	37,5 %	0,0 %
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	9	55,6 %	33,3 %	11,1 %	0,0 %
Activité secondaire					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	4	50,0 %	25,0 %	0,0 %	25,0 %
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	6	83,3 %	16,7 %	0,0 %	0,0 %
Aide ou manœuvre	4	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	3	33,3 %	0,0 %	66,7 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre de répondants (n) indique le nombre d'entreprises qui ont effectivement eu à recruter au moins une personne pour le poste durant l'année précédente.

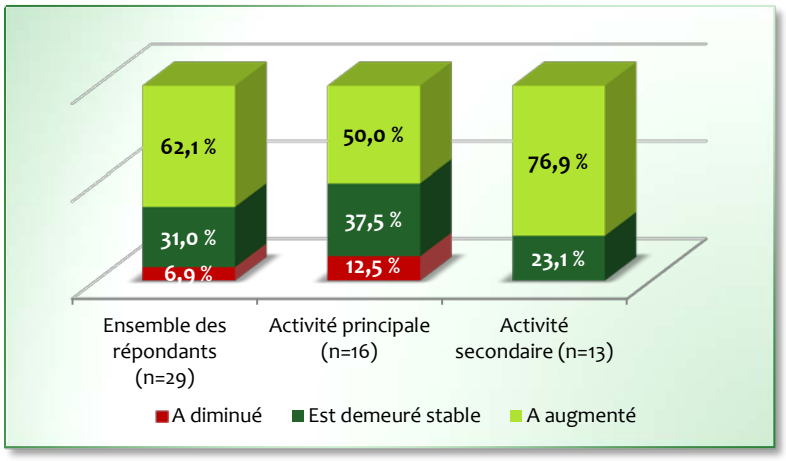
Tableau 146 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Difficultés	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=17	n=11	n=6
La saisonnalité des activités de l'entreprise	88,2 %	90,9 %	83,3 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise	58,8 %	45,5 %	83,3 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis	52,9 %	36,4 %	83,3 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats ou les candidates	41,2 %	54,5 %	16,7 %
La forte concurrence des autres entreprises	23,5 %	18,2 %	33,3 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	11,8 %	9,1 %	16,7 %
Aucune difficulté particulière	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.
(Autre : Le manque de candidats tout court (pas de CV.)

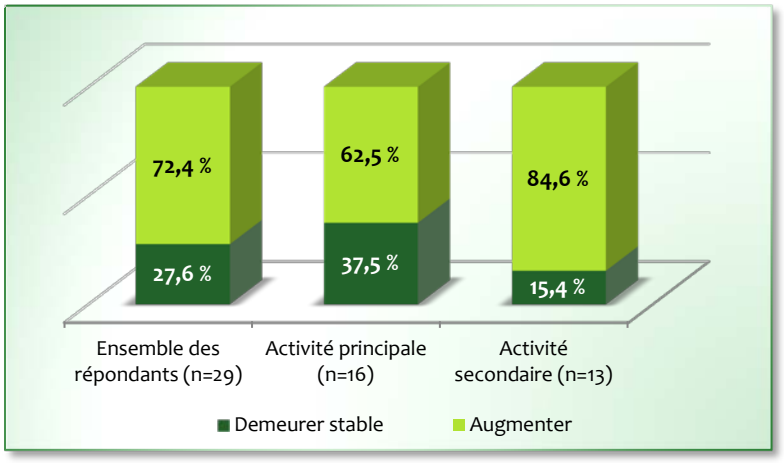
8.6.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Figure 61 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 62 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leurs Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.6.6 Les prévisions d'embauche en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Tableau 147 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Postes	Pour remplacer des personnes n=33	Pour augmenter le nombre de personnes n=33
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	6,1 %	9,1 %
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	39,4 %	42,4 %
Aide ou manœuvre	36,4 %	21,2 %
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	33,3 %	27,3 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 148 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	**119**		**170**		**31**		**11**		**331**
Nombre de répondants	**2**		**11**		**13**		**6**		**32**
Postes	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	0	0	1	1	2	1	0	5
Nombre moyen par répondant	0	0	0,000	0,091	0,077	0,154	0,167	0,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**0**	**0**	**15**	**2**	**5**	**2**	**0**	**24**
Technicien/technicienne ou préposé/préposée									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	1	7	4	19	6	11	9	57
Nombre moyen par répondant	0	0,5	0,636	0,364	1,462	0,462	1,833	1,500	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**59**	**108**	**62**	**45**	**14**	**20**	**16**	**325**
Aide ou manœuvre									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	1	1	0	12	7	7	6	34
Nombre moyen par répondant	0,000	0,5	0,091	0,000	0,923	0,538	1,167	1,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**59**	**15**	**0**	**28**	**16**	**13**	**11**	**143**
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	0	1	6	1	12	7	9	10	46
Nombre moyen par répondant	0,000	0,5	0,545	0,091	0,923	0,538	1,500	1,667	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**0**	**59**	**93**	**15**	**28**	**16**	**16**	**18**	**247**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

1 La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 45,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien de pelouses, c'est-à-dire un total de 331 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

2 L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 149 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	4	1,4 %	20	6,6 %	**24**	**8,0 %**
Technicien/technicienne ou préposé/préposée	173	16,3 %	152	14,3 %	**325**	**30,6 %**
Aide ou manœuvre	56	45,1 %	87	69,4 %	**143**	**114,5 %**
Agent/agente de service à la clientèle, représentant/représentante ou téléphoniste	137	26,9 %	110	21,5 %	**247**	**48,4 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

[2] Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.6.3 Les emplois en Services d'entretien de pelouses.

8.6.7 Les faits marquants en Services d'entretien de pelouses

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire les Services d'entretien de pelouses sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 331, et 59,4 % de ces entreprises (197) ont les Services d'entretien de pelouses comme activité principale;
- près des deux tiers (65,6 %) des entreprises en Services d'entretien de pelouses sont actives durant une période de sept mois et plus;
- le quart (25 %) des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La principale autre activité offerte est les Services d'entretien paysager;
- en Services d'entretien de pelouses, 33,3 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 83,3 % de ces entreprises effectuent des activités de déneigement;
- pour les entreprises dont l'activité principale est les Services d'entretien de pelouses, on estime le total des personnes en emploi à 2 890;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 76,1 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 10,1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;

- 58,1 % des entreprises en Services d'entretien de pelouses ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Les postes de contremaître/contremaîtresse, superviseur/superviseure et ceux de technicien/technicienne ou préposé/préposée sont ceux pour lesquels il est plus difficile de recruter. Respectivement, 53,8 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu beaucoup de difficulté pour le recrutement de contremaîtres/contremaîtresses, et 47,1 % ont répondu avoir eu beaucoup de difficulté à recruter des techniciens/techniciennes ou préposés/préposées. Pour certaines entreprises, le recrutement d'agents/agentes de service à la clientèle est également difficile;
- selon 88,2 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement c'est « la saisonnalité des activités de l'entreprise ». Pour 58,8 % des répondants, c'est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement. « Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis » est aussi mentionné comme difficulté par 52,9 % des entreprises sondées;
- près des trois quarts (72,4 %) des entreprises en Services d'entretien de pelouses sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 62,1 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Services d'entretien de pelouses;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées, en particulier pour les postes d'aide ou de manœuvre, où le taux de remplacement est de 45,1 % et pour lequel les entreprises sondées prévoient augmenter de 69,4 % le nombre de personnes à ce poste.

8.7 Services d'entretien paysager

8.7.1 Le Services d'entretien paysager

Les entreprises offrant des Services d'entretien paysager font partie du sous-secteur de l'Entretien des espaces verts. Ce sont des entreprises d'Entretien paysager qui effectuent l'essentiel des travaux d'Entretien d'espaces verts, incluant la tonte des pelouses et l'entretien horticole des aménagements paysagers, chez des clients résidentiels et commerciaux.

Nous présentons ci-après des tableaux et des figures des résultats et des estimations obtenues à partir des réponses lors du sondage auprès des employeurs offrant des Services d'entretien paysager. Au total, 76 entreprises ont participé à ce sondage, 25 de ces répondants (32,0 %) ont les Services d'entretien paysager comme activité principale, alors que pour 51 répondants, il s'agit d'une activité secondaire.

À la fin de cette section, nous présentons un sommaire de l'information décrivant ce sous-secteur.

8.7.2 Les entreprises et leurs activités en Services d'entretien paysager

Tableau 150 – La distribution des répondants en Services d'entretien paysager selon le nombre de mois d'activité

Nombre de mois d'activité	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=74	n=25	n=49
5	2,7 %	0,0 %	4,1 %
6	13,5 %	8,0 %	16,3 %
7	16,2 %	16,0 %	16,3 %
8	52,7 %	56,0 %	51,0 %
9	14,9 %	20,0 %	12,2 %

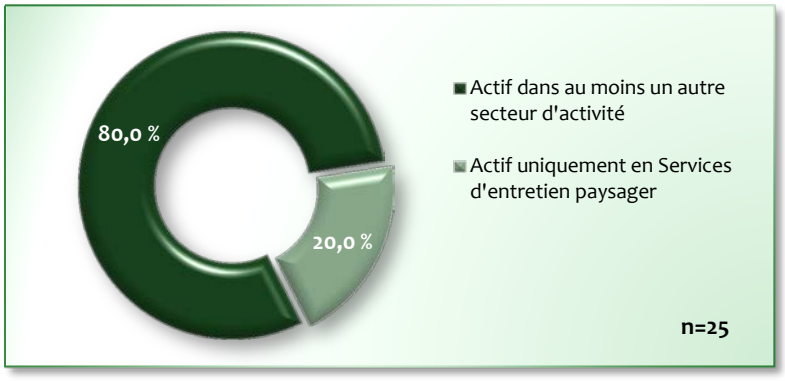
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 151 – La distribution des répondants en Services d'entretien paysager selon les principaux mois de démarrage et de fin des activités

Mois de démarrage et de fin des activités	Ensemble des répondants	Type d'activité des répondants	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=74	n=25	n=49
Mois de démarrage des activités les plus fréquents			
Mars	9,5 %	20,0 %	4,1 %
Avril	64,9 %	68,0 %	63,3 %
Mai	24,3 %	12,0 %	30,6 %
Juin	1,4 %	0,0 %	2,0 %
Mois de fin des activités les plus fréquents			
Septembre	4,1 %	4,0 %	4,1 %
Octobre	16,2 %	12,0 %	18,4 %
Novembre	74,3 %	84,0 %	69,4 %
Décembre	5,4 %	0,0 %	8,2 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 63 – La proportion de répondants dont l'activité principale est en Services d'entretien paysager selon qu'ils sont actifs ou non dans un autre secteur d'activité



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 152 – Les autres activités de commercialisation ou de services horticoles des répondants dont l'activité principale est le Services d'entretien paysager

Autres activités	Activité principale Services d'entretien paysager (n=25)	
	n	%
Aucune autre activité	5	20,0
Aménagement paysager	11	44,0
Arboriculture	2	8,0
Architecture de paysage	2	8,0
Fleuristerie	1	4,0
Fournisseur	1	4,0
Irrigation horticole	1	4,0
Jardinerie	0	0,0
Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement)	4	16,0

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Note : La somme des pourcentages peut être supérieure à 100 % puisque des entreprises sont actives dans plusieurs sous-secteurs d'activité.

Le nombre total d'entreprises offrant des services dans le sous-secteur de l'Entretien d'espaces verts répertoriées par la FIHOQ en 2016 est de 727. Selon les données d'un répertoire d'entreprises d'InfoCanada, 54,5 % de ces entreprises (soit 397) offrent des Services d'entretien paysager. En utilisant comme hypothèse la distribution des répondants au sondage, on estime que 32,0 % des entreprises en Aménagement paysager, soit 127, ont ce sous-secteur comme activité principale.

Ces nombres d'entreprises peuvent être utilisés pour effectuer différentes estimations concernant l'emploi pour ce sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Ils peuvent aussi être utilisés pour estimer les prévisions d'embauche pour les principaux postes en Services d'entretien paysager. Ces différentes estimations sont présentées ci-après.

8.7.3 Les emplois en Services d'entretien paysager

Tableau 153 – L'estimation du nombre de personnes en emploi par catégories d'emploi pour les entreprises dont l'activité principale est le Services d'entretien paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**46**	**62**	**14**	**5**	**127**
Nombre de répondants		**6**	**16**	**1**	**1**	**24**
Catégories d'emploi						
Propriétaire-exploitant/ propriétaire-exploitante, entrepreneur/ entrepreneuse	Nombre total de personnes en emploi	6	20	1	1	
	Nombre moyen par répondant	1,000	1,250	1,000	1,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**46**	**78**	**14**	**5**	**143**
Personnel de direction et d'administration (soutien administratif, marketing, ressources humaines, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	1	17	1	5	
	Nombre moyen par répondant	0,167	1,063	1,000	5,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**8**	**66**	**14**	**27**	**115**
Superviseur/ superviseure (contremaître/ contremaîtresse, chef de service, responsable de projet, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	5	29	4	2	
	Nombre moyen par répondant	0,833	1,813	4,000	2,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**38**	**113**	**55**	**11**	**217**
Personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicien/technicienne, commis, professionnel/ professionnelle, etc.)	Nombre total de personnes en emploi	11	85	36	35	
	Nombre moyen par répondant	1,833	5,313	36,000	35,000	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**84**	**330**	**495**	**190**	**1 099**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**175**	**586**	**578**	**234**	**1 573**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 54,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien paysager, c'est-à-dire un total de 397 entreprises. Les résultats du sondage indiquent que pour 32,0 % de ces entreprises, les Services d'entretien paysager sont l'activité principale, ce qui nous permet d'estimer un total de 127 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 154 – L'estimation du nombre de personnes en emploi pour les principaux postes en Services d'entretien paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Total
Nombre d'entreprises estimé [1]		**143**	**194**	**43**	**17**	**397**
Nombre de répondants		**10**	**44**	**15**	**6**	**75**
Catégories d'emploi						
Contremaître/ contremaîtresse ou superviseur/ superviseure	Nombre total de personnes en emploi	8	52	26	10	**96**
	Nombre moyen par répondant	0,800	1,182	1,733	1,667	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**114**	**229**	**75**	**28**	**447**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	Nombre total de personnes en emploi	4	61	30	53	**148**
	Nombre moyen par répondant	0,4	1,386	2,000	8,833	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**57**	**269**	**86**	**150**	**562**
Aide ou manœuvre	Nombre total de personnes en emploi	15	81	83	64	**243**
	Nombre moyen par répondant	1,500	1,841	5,533	10,667	
	Estimation du nombre de personnes en emploi[2]	**215**	**357**	**238**	**181**	**991**
Total du nombre estimé de personnes en emploi		**386**	**855**	**398**	**360**	**2 000**

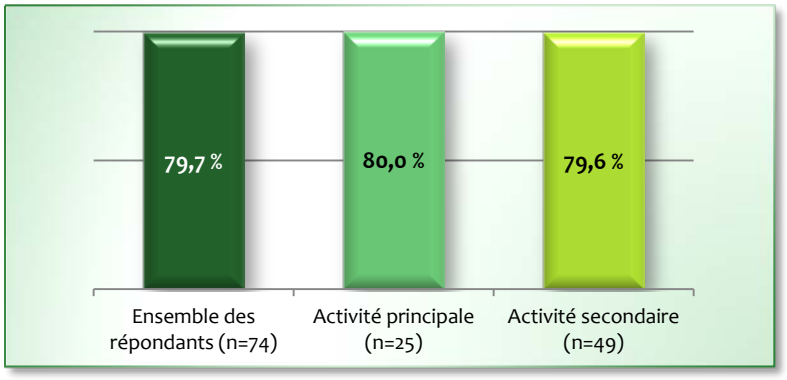
Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 54,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien paysager, c'est-à-dire un total de 397 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

[2] L'estimation du nombre de personnes en emploi est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

8.7.4 Le recrutement en Services d'entretien paysager

Figure 64 – La proportion de répondants ayant recruté de nouveaux employés pour leur service de Services d'entretien paysager au cours de la dernière année



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 155 – La répartition des répondants selon le degré de difficulté de recrutement de candidats ou de candidates pour les postes suivants en Services d'entretien paysager en 2015

Postes	n [1]	Beaucoup de difficulté	Un peu de difficulté	Aucune difficulté	Ne sait pas
Ensemble des répondants					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	44	52,3 %	13,6 %	27,3 %	6,8 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	48	43,8 %	37,5 %	16,7 %	2,1 %
Aide ou manœuvre	51	25,5 %	43,1 %	27,5 %	3,9 %
Activité principale					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	14	35,7 %	28,6 %	28,6 %	7,1 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	14	28,6 %	50,0 %	14,3 %	7,1 %
Aide ou manœuvre	16	12,5 %	56,3 %	31,3 %	0,0 %
Activité secondaire					
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	30	60,0 %	6,7 %	26,7 %	6,7 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	34	50,0 %	32,4 %	17,6 %	0,0 %
Aide ou manœuvre	35	31,4 %	37,1 %	25,7 %	5,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Le nombre de répondants (n) indique le nombre d'entreprises qui ont effectivement eu à recruter au moins une personne pour le poste durant l'année précédente.

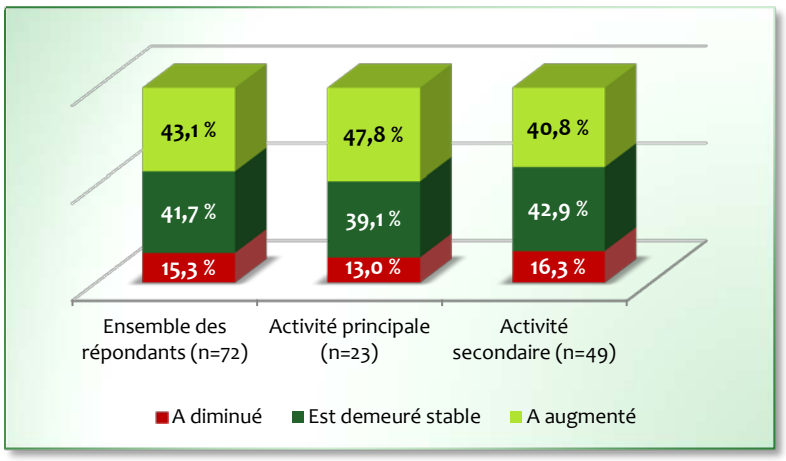
Tableau 156 – La distribution des principales difficultés à surmonter lors du recrutement pour les emplois en Services d'entretien paysager

Difficultés	Ensemble des répondants	Services d'entretien paysager	
		Activité principale	Activité secondaire
	n=60	n=20	n=40
Le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise	81,7 %	80,0 %	82,5 %
La saisonnalité des activités de l'entreprise	66,7 %	70,0 %	65,0 %
Le manque de candidats ou de candidates ayant le diplôme requis	55,0 %	55,0 %	55,0 %
Les conditions de travail jugées peu attrayantes par les candidats ou les candidates	36,7 %	50,0 %	30,0 %
La rémunération offerte n'est pas assez concurrentielle	30,0 %	40,0 %	25,0 %
La forte concurrence des autres entreprises	15,0 %	20,0 %	12,5 %
Aucune difficulté particulière	3,3 %	0,0 %	5,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

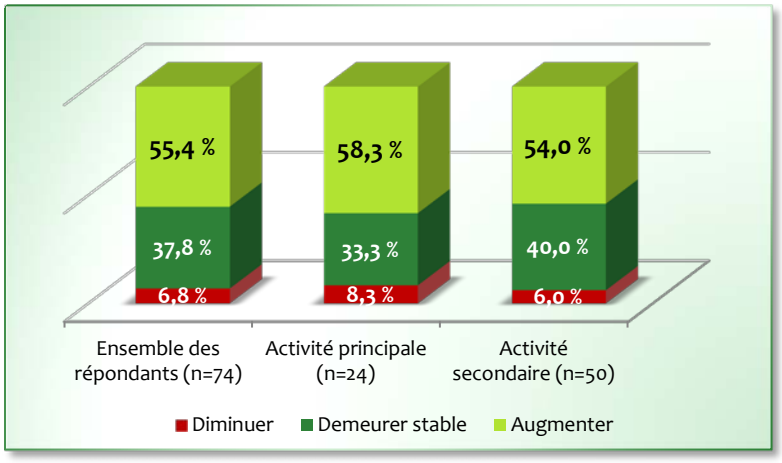
8.7.5 L'évolution du chiffre d'affaires en Services d'entretien paysager

Figure 65 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Services d'entretien paysager excluant les autres services offerts durant les trois dernières années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Figure 66 – La distribution des répondants selon l'évolution du chiffre d'affaires de leur service de Services d'entretien paysager excluant les autres services offerts au cours des trois prochaines années



Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

8.7.6 Les prévisions d'embauche en Services d'entretien paysager

Tableau 157 – La proportion de répondants qui prévoient recruter au cours de la prochaine année pour des postes en Services d'entretien paysager

Poste	Pour remplacer des personnes n=76	Pour augmenter le nombre de personnes n=76
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	18,4 %	15,8 %
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	40,8 %	32,9 %
Aide ou manœuvre	46,1 %	27,6 %

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

Tableau 158 – L'estimation du nombre d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien paysager

Taille des entreprises en nombre d'employés	1 à 4		5 à 19		20 à 49		50 et plus		Total
Nombre d'entreprises estimé [1]	**143**		**194**		**43**		**17**		**397**
Nombre de répondants	**10**		**44**		**15**		**6**		**75**
Postes	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	**Remplacer des départs prévisibles**	**Augmenter le nombre de personnes en poste**	
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	1	0	7	9	6	2	1	1	**27**
Nombre moyen par répondant	0,1	0	0,159	0,205	0,400	0,133	0,167	0,167	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**14**	**0**	**31**	**40**	**17**	**6**	**3**	**3**	**113**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	2	4	22	17	17	9	7	11	**89**
Nombre moyen par répondant	0,2	0,4	0,500	0,386	1,133	0,600	1,167	1,833	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**29**	**57**	**97**	**75**	**48**	**26**	**20**	**31**	**382**
Aide ou manœuvre									
Prévision du nombre total de personnes à recruter	7	0	35	25	22	9	22	24	**144**
Nombre moyen par répondant	0,700	0	0,795	0,568	1,467	0,600	3,667	4,000	
Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [2]	**100**	**0**	**154**	**110**	**62**	**26**	**62**	**68**	**583**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] La FIHOQ répertorie un total de 727 entreprises œuvrant dans l'Entretien des espaces verts, qui regroupe le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses (fertilisation et traitement) et celui des Services d'entretien paysager. Les données d'InfoCanada en 2016 permettent d'estimer que du répertoire, 54,5 % de ces entreprises offrent des services d'entretien paysager, c'est-à-dire un total de 397 entreprises. La répartition selon la taille est celle du Répertoire d'InfoCanada en 2016 pour les entreprises offrant ce type de services.

[2] L'estimation du nombre d'embauches prévu d'ici un an est calculée en multipliant le nombre moyen par répondant par le nombre d'entreprises, et ce, pour chacune des strates définies par la taille des entreprises selon le nombre d'employés total.

Tableau 159 – L'estimation du nombre total d'embauches d'ici un an pour les principaux postes en Services d'entretien paysager

Postes	Remplacer des départs prévisibles		Augmenter le nombre de personnes en poste		Total	
	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an	% du nombre total de personnes en emploi	Estimation du nombre d'embauches d'ici un an [1]	% du nombre total de personnes en emploi [2]
Contremaître/contremaîtresse ou superviseur/superviseure	65	14,6 %	48	10,8 %	**113**	**25,4 %**
Ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée	193	34,4 %	189	33,6 %	**382**	**68,0 %**
Aide ou manœuvre	379	38,3 %	204	20,5 %	**583**	**58,8 %**

Source : Sondage FGC Conseil, 2016.

[1] Les estimations d'embauche sont présentées au tableau précédent.

[2] Le pourcentage du nombre de personnes en emploi est calculé en divisant le nombre d'embauches prévu par le nombre de personnes en emploi estimé, présenté à la section 8.7.3 Les emplois en Services d'entretien paysager.

8.7.7 Les faits marquants en Services d'entretien paysager

De façon sommaire, les principales données ou estimations présentées dans ce rapport permettant de décrire les Services d'entretien paysager sont :

- le nombre d'entreprises actives dans le sous-secteur est de 397, et 32,0 % de ces entreprises (127) ont les Services d'entretien paysager comme activité principale;
- 83,8 % des entreprises en Services d'entretien paysager sont actives durant une période de sept mois et plus;
- 80,0 % des entreprises sont actives dans au moins un autre sous-secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. La principale autre activité est les services d'Aménagement paysager;
- en Services d'entretien paysager, 54,2 % des entreprises offrent un service qui n'est pas inclus dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, 92,3 % de ces entreprises effectuent des activités de déneigement, et le quart (23,1 %), des activités de production en pépinière;
- pour les entreprises dont l'activité principale est les Services d'entretien paysager, on estime le total des personnes en emploi à 1 563;
- le personnel d'opération (ouvrier/ouvrière, technicienne/technicien, commis, professionnel/professionnelle, etc.) constitue 69,9 % de la main-d'œuvre. Les propriétaires-exploitants ou propriétaires-exploitantes, entrepreneurs/entrepreneuses représentent 9,1 % de l'ensemble de la main-d'œuvre;
- 79,7 % des entreprises en Services d'entretien paysager ont eu à recruter du personnel durant la dernière année. Les postes de contremaître/contremaîtresse, superviseur/superviseure et ceux d'ouvrier spécialisé/ouvrière spécialisée sont ceux pour lesquels il est le plus difficile de

recruter. Respectivement, 52,3 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu beaucoup de difficulté pour le recrutement de contremaîtres/contremaîtresses, et 43,8 % ont répondu avoir eu beaucoup de difficulté à recruter des ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées;

- selon 81,7 % des entreprises sondées, la première raison expliquant les difficultés de recrutement est « le manque de candidats ou de candidates ayant l'expérience requise ». Pour 66,7 % des répondants, c'est « la saisonnalité des activités de l'entreprise » qui est la deuxième raison permettant d'expliquer les difficultés de recrutement;
- plus de la moitié (55,4 %) des entreprises en Services d'entretien paysager sondées prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires d'ici les trois prochaines années. Durant les trois dernières années, 43,1 % des entreprises sondées ont indiqué avoir eu une augmentation de leur chiffre d'affaires en Services d'entretien paysager;
- les prévisions d'embauche d'ici la prochaine année sont relativement élevées, en particulier pour les ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées, dont le taux de remplacement est de 34,4 %. Pour les aides ou manœuvres, le taux de remplacement prévu est également élevé, à 38,3 %. Si on ajoute à cela que les entreprises sondées prévoient augmenter de 20 % à 33 % le nombre d'employés à ces postes, on constate que les offres d'emploi en Services d'entretien paysager seront nombreuses.

8.8 Les autres sous-secteurs

8.8.1 Irrigation horticole

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont les principales activités sont la conception, l'installation, l'entretien et les services en irrigation horticole. Plusieurs de ces entreprises offrent également des services spécialisés comme la conception et l'installation de systèmes d'éclairage pour l'extérieur. Ces entreprises spécialisées sont présentes dans les régions urbaines. En région, ce sont souvent les entreprises d'Aménagement paysager qui offrent ce service.

Lors du sondage auprès des employeurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, un total de six entreprises ont répondu au questionnaire en ligne. Cinq de ces répondants avaient le sous-secteur de l'Irrigation horticole comme activité principale. Ce petit nombre ne permet pas de présenter des résultats spécifiques à ce sous-secteur comme ce qui a été fait pour les autres sous-secteurs.

Selon le répertoire d'entreprises de la FIHOQ en 2016, il y a 183 entreprises qui offrent les services d'Irrigation horticole. On estime que 61,2 %[1] de ces entreprises, soit 113, sont des entreprises pour lesquelles l'Irrigation horticole est la principale activité. Elles sont principalement localisées dans les régions urbaines.

[1] Selon un représentant de l'Association Irrigation Québec (AIQ).

8.8.2 Fournisseurs de produits horticoles

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

En 2016, la FIHOQ répertorie 812 entreprises pouvant être décrites comme étant des « fournisseurs » pour l'ensemble de l'industrie horticole, qui inclut les activités de production en horticulture ornementale, en plus des services et la commercialisation en horticulture ornementale.

Selon le SCIAN, il est impossible de cerner et de quantifier les entreprises que l'on pourrait classer comme « fournisseurs » associés au secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Seul le SCIAN 411130 Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinière permet de regrouper 79[1] des commerçants en gros en horticulture ornementale. Il n'est donc pas possible de dresser de façon détaillée un portrait des « fournisseurs » en horticulture ornementale. Il y aurait sûrement avantage pour HortiCompétences et ses partenaires de mieux comprendre ce marché du travail, puisque des entreprises constituant ce marché sont très souvent des employeurs de personnes qui exercent les mêmes fonctions ou qui ont besoin des mêmes compétences que celles recherchées par des employeurs des autres sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Un total de 20 « fournisseurs » ont participé au sondage auprès des employeurs, et 14 de ces répondants ont indiqué que Fournisseur était leur principale activité. Les six autres ont précisé qu'être fournisseur était une activité secondaire. Ce sont principalement des entreprises dont l'activité principale est l'Aménagement paysager et l'Arboriculture qui ont indiqué cette activité secondaire.

Les résultats du sondage présentés pour l'ensemble des répondants incluent les réponses des « fournisseurs », puisque ceux-ci sont véritablement associés au secteur. Cependant, les données de ces 14 entreprises n'ont pas été utilisées pour les estimations en ce qui concerne la main-d'œuvre, les emplois et les prévisions à l'embauche, puisque leur nombre d'employés est généralement plus grand que ce que l'on observe en Horticulture ornementale – commercialisation et services.

8.8.3 Les surintendants ou surintendantes de golf

En plus de ces huit sous-secteurs, la Surintendance de golf est à inclure dans le secteur. Les surintendants ou surintendantes de golf veillent principalement à la gestion et à l'entretien des parcours des terrains de golf. Cette appellation d'emploi est incluse dans la profession Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225). Les personnes exerçant ce métier sont incluses dans la main-d'œuvre à être représentée par HortiCompétences. Ces entreprises relèvent toutefois du secteur du tourisme, qui est représenté par le CSMO en tourisme.

[1] Voir la Figure 1 – Le nombre total d'entreprises en Horticulture ornementale – commercialisation et services, Québec, juin 2016.

Au Québec, en 2015, un total de 317 entreprises[1] exploitent des terrains de golf. Avec comme hypothèse que 75 % d'entre elles ont à leur emploi une personne dont les principales tâches sont celles associées au métier de Surintendant ou surintendante de golf, il est possible d'estimer que 238 personnes exercent ce métier.

En 2016, afin de mieux décrire la fonction de travail de Surintendant ou surintendante de golf, un sondage en ligne a été réalisé en collaboration avec l'Association des Surintendants de golf du Québec (ASGQ). Tous les membres de cette association ont été invités à participer au sondage. Les questions et les résultats de ce sondage sont présentés ci-après.

Tableau 160 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Pour quel type de terrain de golf avez-vous exercé votre travail en 2015 ?

Types de terrain	n=52
Un terrain public	50,0 %
Un terrain semi-public	30,8 %
Un terrain privé	19,2 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 161 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quelle appellation parmi les suivantes décrit le mieux votre fonction actuelle ?

Appellations	n=52
Surintendant	84,6 %
Adjoint ou assistant au surintendant	9,6 %
Surintendant/directeur général	1,9 %
Responsable du terrain	1,9 %
Adjoint sans titre officiel	1,9 %
Surintendant/propriétaire	0,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 162 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quelle fonction occupe votre supérieur immédiat ?

Fonctions	n=52
Directeur général	38,5 %
Propriétaire dirigeant	28,8 %
Directeur de terrain	19,2 %
Surintendant	5,8 %
Conseil d'administration	5,8 %
Gestionnaire	1,9 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

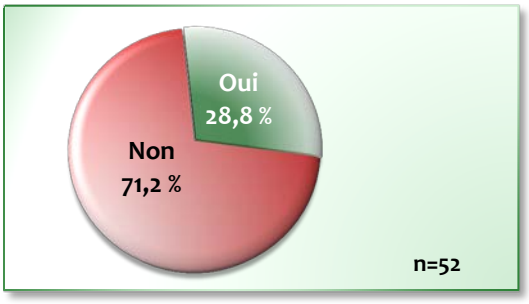
[1] Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2015.

Tableau 163 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : L'équipe que vous supervisez comprend-elle une ou plusieurs personnes exerçant les fonctions suivantes ?

Fonctions	n=52
Ouvrier/Manœuvre	90,4 %
Mécanicien	86,5 %
Personne attitrée à l'irrigation	40,4 %
Horticulteur	38,5 %
Adjoint assistant au surintendant	34,6 %
Chef d'équipe	26,9 %
Technicien	3,8 %

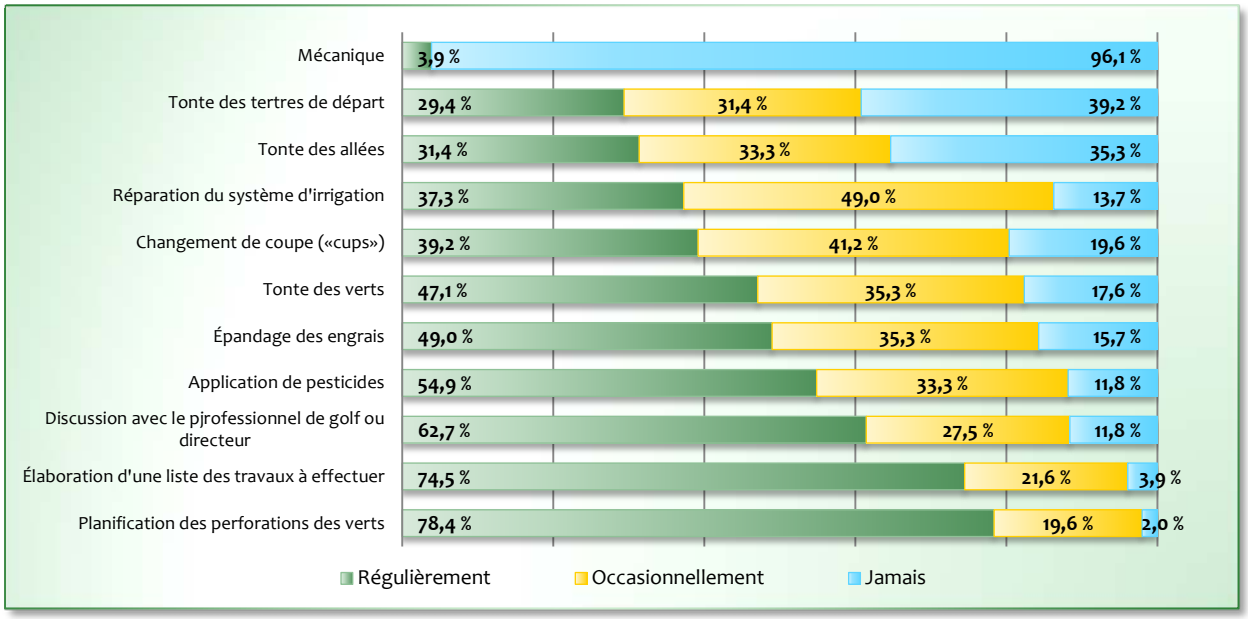
Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Figure 67 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Dans votre organisation, est-ce que votre équipe est composée en tout ou en partie de travailleurs syndiqués ?



Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Figure 68 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Veuillez indiquer si vous effectuez « régulièrement », « occasionnellement » ou « jamais » les tâches suivantes



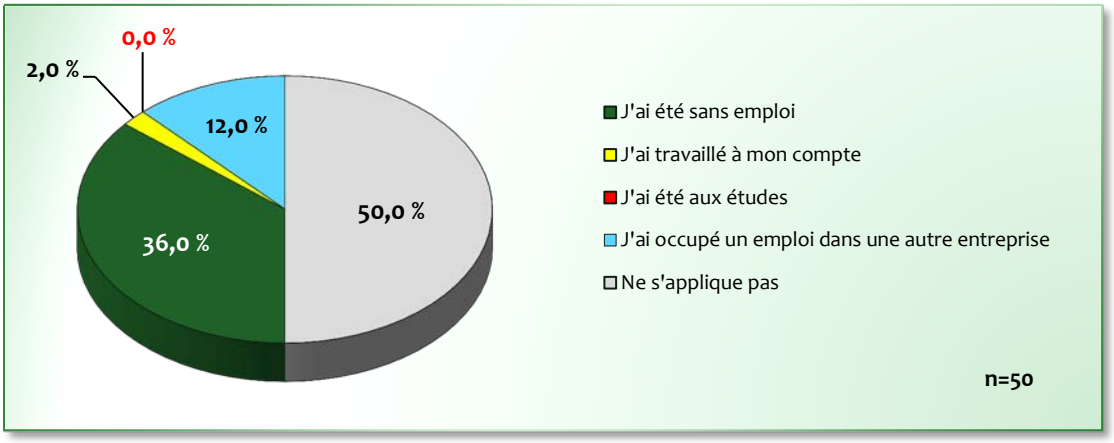
Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 164 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : En 2015, pendant combien de mois avez-vous occupé un emploi dans votre fonction actuelle ?

Nombre de mois	n=51
Moins de 3 mois (moins de 13 semaines)	2,0 %
De 3 à 6 mois (de 13 à 26 semaines)	5,9 %
De 6 à 9 mois (de 27 à 39 semaines)	39,2 %
De 9 à 11 mois (de 40 à 48 semaines)	17,6 %
12 mois (49 semaines et plus)	35,3 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Figure 69 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Pendant la dernière année, si vous avez été mis à pied durant la basse saison, quelle a été votre principale occupation durant cette période ?



Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 165 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Si durant cette période vous avez occupé un emploi dans une autre entreprise ou si vous avez travaillé à votre compte, dans quel secteur d'activité avez-vous travaillé ?

Secteurs d'activité	n=11
Déneigement	36,4 %
Activité hivernale (aréna, contre de ski, etc.)	36,4 %
Construction ou rénovation	9,1 %
Pompier	9,1 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 166 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Compte tenu des difficultés que connaissent les terrains de golf au Québec, avez-vous remarqué un impact sur votre travail ?

Impacts	n=49
Réduction des budgets d'exploitation	79,6 %
Réduction des effectifs	73,5 %
Réorganisation des tâches	67,3 %
Pression accrue pour répondre aux besoins et aux attentes des membres et des clients	57,1 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Certains commentaires des répondants

- *Aucune pression. La clientèle est au courant de notre situation financière. Cependant, il y a une réalité : il faut offrir des conditions de jeu acceptable si nous voulons que notre clientèle revienne la saison suivante.*
- *Réduction des travaux : moins de tonte, changement des CUPS et entretien des trappes de sable aux deux jours, changement de l'eau lave-balles et des poubelles une fois par semaine, lavage des carts moins régulier.*
- *Réduction du salaire du surintendant : nous sommes déjà au minimum depuis plusieurs années, il n'est pas possible de réduire plus.*

Tableau 167 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Au cours des trois dernières années, avez-vous participé à des activités de formation ?

	n=51
Oui	86,3 %
Non	13,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 168 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : De quel type de formation s'agissait-il ? (Veuillez cocher tout ce qui s'applique.)

Types de formation	n=44
Participation à des séminaires et à des congrès	97,7 %
Formation offerte par une association sectorielle	40,9 %
Atelier de formation en entreprise	29,5 %
Formation par un établissement d'enseignement	11,4 %
Formation par une entreprise offrant des services de formation (consultant)	9,1 %

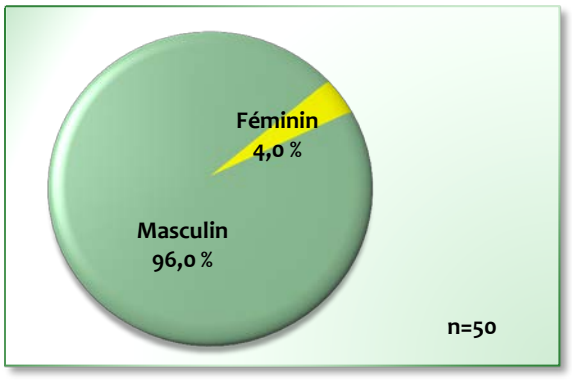
Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 169 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Si cela était possible, sur quel sujet est-ce que vous voudriez recevoir de la formation ?

Sujets de formation	Nombre de mentions
Entretien de terrain	**11**
▪ Nouveaux pesticides (4) ▪ Irrigation (2) ▪ Aération des verts ▪ Changements climatiques ▪ Gestion du gazon ▪ Fongicides ▪ Fertilisation	
Gestion	**10**
▪ Ressources humaines (2) ▪ Budget (2) ▪ Gestion des coûts ▪ Gestion d'entreprise ▪ Communication ▪ Mobilisation ▪ Gestion du temps ▪ Présentation	
Technologie et machinerie	**3**
▪ Nouveautés technologiques ▪ Aiguisage de moulin ▪ Entretien des machines	

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Figure 70 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quel est votre sexe ?



Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 170 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Dans quel groupe d'âge êtes-vous ?

Groupes d'âge	n=50
Moins de 25 ans	2,0 %
De 25 à 34 ans	8,0 %
De 35 à 44 ans	32,0 %
De 45 à 54 ans	40,0 %
De 55 ans et plus	18,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 171 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Quel est votre plus haut niveau de formation scolaire ?

Formation scolaire	n=50
Études secondaires non terminées	2,0 %
Secondaire V terminé (DES)	12,0 %
Études professionnelles (DEP ou ASP)	8,0 %
Études collégiales (DEC ou AEC)	50,0 %
Études universitaires	28,0 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 172 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Comme surintendant ou surintendante, combien d'années d'ancienneté avez-vous chez votre employeur actuel ?

Années d'ancienneté	n=49
Moins d'un an	8,2 %
De 1 à 2 ans	12,2 %
De 3 à 5 ans	24,5 %
De 5 à 10 ans	18,4 %
Plus de 10 ans	36,7 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

Tableau 173 – SURINTENDANTS OU SURINTENDANTES DE GOLF : Au total, combien d'années d'expérience avez-vous dans l'exercice de votre fonction, chez votre employeur actuel et dans des emplois antérieurs ?

Années d'expérience	n=49
Moins d'un an	0,0 %
De 1 à 2 ans	0,0 %
De 3 à 5 ans	12,2 %
De 5 à 10 ans	16,3 %
Plus de 10 ans	71,4 %

Source : Sondage FGC Conseil, Surintendants ou surintendantes de golf, 2016.

9. Les principaux constats

L'analyse des données, des résultats du sondage auprès des employeurs et des opinions recueillies lors de la réalisation du diagnostic permet de présenter les principaux constats sur les entreprises et la main-d'œuvre de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Les entreprises

- Le nombre total d'entreprises exerçant une activité de commercialisation ou de services horticoles est estimé à 5 367. Près de la moitié (46,3 %) de ces entreprises sont sans employés mais ont un revenu d'affaires supérieur à 30 000 $ ou sont incorporées. Aussi, 29,5 % des entreprises ont de 1 à 4 employés. Au total, cela signifie que les trois quarts (75,8 %) sont des mini ou des microentreprises avec ou sans employés.
- La somme du nombre d'entreprises estimé dans ce diagnostic par sous-secteur est de 2 649, ce nombre est comparable au nombre d'entreprises avec employés estimé par Statistique Canada en juin 2016, qui est de 2 884.
- Des entreprises du secteur sont actives dans les 17 régions administratives du Québec. Près de la moitié (48,7 %) des entreprises avec employés sont concentrées dans la région de la Montérégie, de Montréal et des Laurentides.
- Plus de la moitié (53,1 %) des entreprises sondées ont indiqué être en activité depuis 20 ans et plus. En fait, ce sont les trois quarts (78,8 %) des entreprises consultées qui sont dans les affaires depuis au moins dix ans. Cette forte proportion d'entreprises établies est caractéristique d'un secteur mature où il est plus difficile pour de nouvelles entreprises d'intégrer le marché. Il est aussi à envisager que plusieurs de ces entreprises ont besoin ou auront besoin d'ici quelques années d'une relève pour assurer leur continuité. Ce constat n'est pas nécessairement vrai pour tous les sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Par exemple, il est relativement facile de démarrer une entreprise en Services d'entretien paysager.
- Plusieurs entreprises sont actives dans plus d'un des sous-secteurs de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services : 44,6 % des entreprises consultées ont déclaré exercer au moins une autre activité de commercialisation ou de services horticoles autre que leur activité principale. Ce sont les entreprises de l'Aménagement paysager, de la Jardinerie et celle de l'Entretien paysager qui sont les plus nombreuses à être actives dans au moins un autre sous-secteur. Très peu d'entreprises dont l'activité principale est l'Arboriculture, l'Architecture de paysage, la Fleuristerie et l'Entretien de pelouse offrent un produit ou un service d'un autre sous-secteur.

- Le tiers (36 %) des entreprises sondées ont indiqué réaliser des activités autres que celles de commercialisation ou de services horticoles. Ces activités sont principalement des services de déneigement l'hiver, la production en serre et la production en pépinière. La réalisation de ces activités hors secteur a très souvent pour but de prolonger la durée des emplois des travailleurs à l'emploi de l'entreprise. Cependant, il importe de souligner que 36,9 % des entreprises offrant ces produits ou services sont obligées d'embaucher d'autres personnes que leurs employés réguliers pour être en mesure de réaliser ces activités hors secteur.
- Le chiffre d'affaires est, pour les trois dernières années, indiqué comme stable pour 43,1 % des entreprises sondées; 44,4 % déclarent qu'il a augmenté et seulement 13,2 % mentionnent une diminution de leur chiffre d'affaires.

La main-d'œuvre

- Selon les données sur l'emploi pour les principales professions de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services, il est possible d'estimer qu'en 2014, le total de la main-d'œuvre en emploi pour le secteur est de 27 659. Ce nombre d'emplois est en légère hausse depuis au moins cinq ans. L'emploi pour la principale profession Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) était estimé à 15 000 en 2009, alors qu'en 2014, ce nombre est estimé à 16 000. Pour les autres professions, on observe peu de variation de l'emploi.
- D'ici les trois prochaines années, presque 4 entreprises sur 10 (37,5 %) prévoient qu'elles devront augmenter leur nombre de personnes à leur emploi. Pour le sous-secteur des Services d'entretien de pelouses, c'est plus de la moitié (52,6 %) des entreprises sondées qui prévoient une augmentation de leur personnel d'ici trois ans.
- L'augmentation prévue des emplois pour les entreprises sondées est en accord avec les prévisions d'augmentation dans les trois prochaines années de leur chiffre d'affaires. Plus de la moitié (55,7 %) des répondants prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires. Pour les entreprises offrant des services d'Entretien de pelouse, cette proportion est de 72,4 %.
- À l'analyse des prévisions des entreprises sondées quant à l'augmentation de leur chiffre d'affaires, à leur désir d'investir dans le développement de leur entreprise et pour augmenter leur nombre d'employés ainsi qu'à la prévision d'une augmentation de leur nombre d'employés, il est possible de faire le constat que les perspectives d'emploi sont bonnes en Horticulture ornementale – commercialisation et services.

La gestion des ressources humaines

- Selon 58,5 % des entreprises sondées, le principal défi en gestion des ressources humaines est le recrutement du personnel. Pour le sous-secteur de la Jardinerie, c'est 100 % des entreprises sondées qui ont souligné le recrutement comme étant un défi. Les raisons qui expliquent ce défi sont principalement :
  - la difficulté de recruter par une majorité d'employeurs est principalement due au peu de candidats ou de candidates ayant l'expérience ou les qualifications requises;

- il est aussi difficile de recruter de bons candidats ou de bonnes candidates lorsque la période d'emploi est saisonnière;
- pour plusieurs entreprises, le taux de remplacement des employés d'une saison à l'autre est élevé; elles sont donc dans l'obligation de recruter chaque année;
- les entreprises qui prévoient augmenter leur nombre d'employés à différents postes sont préoccupées de ne pas être en mesure de le faire faute de candidats ou de candidats ayant le profil recherché;
- pour les entreprises qui ne sont pas en mesure d'offrir une rémunération et des conditions de travail concurrentielles dans leur marché de l'emploi, le recrutement est perçu comme étant très difficile.

- Être en mesure de retenir et de fidéliser les employés est aussi perçu comme un défi par 57,6 % des entreprises sondées. Il est difficile de retenir et de fidéliser les employés pour plusieurs raisons, dont :
  - la saisonnalité des emplois est un facteur qui nuit à la rétention. Plusieurs entreprises mentionnent comme un défi le taux de roulement élevé d'une saison à l'autre;
  - les avantages sociaux offerts par les entreprises sont souvent jugés non concurrentiels. Seulement 13,4 % des entreprises consultées ont mentionné offrir des assurances collectives, et 11,6 % ont déclaré offrir des journées de maladie rémunérées;
  - la rémunération peu concurrentielle est jugée comme une difficulté à la rétention par le quart (25,4 %) des entreprises sondées;
  - la petite taille des entreprises ne leur permet pas d'offrir des possibilités d'avancement ou de promotion;
  - la concurrence des autres employeurs peut être grande dans certains marchés d'emploi.
- Assurer la relève à des postes-clés et faciliter le développement ont été retenus comme un défi par 42,4 % et 37,5 % des entreprises sondées.

La formation

- En ce qui concerne l'offre de formation universitaire :
  - de 2013 à 2016, le nombre de personnes diplômées au baccalauréat en Architecture de paysage est d'environ 35 et relativement constant. Pour la nouvelle maîtrise en Architecture de paysage qui est offerte depuis 2013, le nombre de personnes diplômées a augmenté graduellement pour atteindre le nombre de 16 en 2016.

- Pour les programmes de formation technique :
  - de 2011-2012 à 2015-2016, le nombre de personnes débutantes au programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale a diminué de 16,1 %. En 2015-2016, le nombre de personnes débutantes n'est que de 26, c'est le plus petit nombre observé depuis cinq ans. On peut aussi souligner que selon le Modèle d'adéquation formation-emploi du MEES, ce programme d'études est jugé comme étant en « déficit »[1], c'est-à-dire que l'on devrait augmenter le nombre d'étudiants et d'étudiantes d'au moins le tiers. En 2016, le nombre de débutants visé est de 117;
  - le nombre de personnes diplômées en Paysage et commercialisation en horticulture ornementale est aussi à la baisse, passant de 20 en 2010 à 14 en 2016. Ce nombre est relativement petit si on considère que le marché de l'emploi des professions visées par ce programme d'études est estimé à 7 027[2], et ce, seulement pour le secteur de l'Horticulture – commercialisation et services;
  - la proportion de personnes diplômées en Paysage et commercialisation en horticulture ornementale qui occupent un emploi est relativement élevée. En 2013, le taux de placement pour ce programme était de 76,9 %, alors que ce taux est de 64,7 % pour l'ensemble des programmes de formation technique. En fait, de 2010 à 2014, aucune des personnes diplômées n'était inactive ou à la recherche d'un emploi, celles considérées comme étant sans emploi poursuivaient des études. Le taux de placement élevé n'est pas surprenant compte tenu de la forte demande pour des personnes ayant ces compétences et du petit nombre de personnes diplômées à la recherche d'un emploi.
- Pour les programmes de formation professionnelle :
  - de 2010-2011 à 2014-2015, le nombre de personnes débutantes en Arboriculture-élagage a augmenté de 14,3 %. Ce nombre est stable depuis les trois dernières années. Ce programme d'études est diagnostiqué comme étant en « équilibre » en 2016[3]. On remarque une augmentation significative pour les personnes diplômées en Arboriculture-élagage, passant de 66 en 2011 à 111 en 2015;

---

1 *Fiche d'adéquation formation-emploi*, publiée sur le site inforouteFPT.org, 19 mai 2016. Le Modèle utilisé, qui adopte une approche très large, considère qu'un programme d'études est en *équilibre* lorsqu'il n'y a pas lieu de procéder à une hausse ou à une baisse importante de la capacité d'accueil du réseau, puisque le nombre de débutants visés et le nombre débutant correspondent *grosso modo*. Par contre, afin qu'un programme d'études obtienne le statut de programme d'études en *déficit*, il faut que le Modèle prévoie une augmentation des effectifs du tiers et que cette hausse représente un minimum de 50 individus. À l'inverse, s'il faut diminuer les inscriptions d'un programme d'études du tiers et que cette baisse représente plus de 50 individus, le programme d'études se retrouvera en situation de *surplus*. **Il est essentiel de garder à l'esprit que les résultats du Modèle doivent demeurer indicatifs**.

2 Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services pour les estimations du nombre de personnes en emploi pour les trois professions visées par ce programme d'études : Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255), Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) et Gestionnaires en horticulture (CNP 0822).

3 *Fiche d'adéquation formation-emploi, ibidem*.

- en Fleuristerie, on constate une bonne diminution, 95 personnes diplômées en 2011 et 65 en 2015. Malgré cette baisse, ce programme d'études est diagnostiqué en 2016 comme étant en « surplus »[1], puisque le nombre de personnes débutantes a relativement peu diminué, c'est-à-dire 9,2 % de 2010-2011 à 2014-2015. Selon les estimations obtenues à partir des données des entreprises en Fleuristerie sondées, 60 % ont beaucoup de difficulté à recruter des fleuristes;
- pour le DEP Réalisation d'aménagements paysagers, le nombre de personnes débutantes est relativement stable de 2010-2011 à 2014-1015. Ce programme est qualifié comme étant « en équilibre »[2] par le MEES en comparant le nombre de personnes débutantes visé de 190 en 2016-2017 et un nombre de personnes débutantes de 233 en 2014-2015. On estime que le marché du travail constitué par les quatre professions visées par le programme totalise plus de 23 000[3] personnes en emploi. En 2015, le nombre de personnes diplômées n'est que de 138, ce qui représente un très faible pourcentage de l'ensemble de la main-d'œuvre visée.

En ce qui concerne la formation continue, on constate que :

- au cours de la dernière année, des activités de formation continue ont été réalisées par les trois quarts (76,3 %) des entreprises sondées. On constate aussi que 40 % de l'ensemble des entreprises sondées ont indiqué avoir investi plus de 1 % de leur masse salariale, et ce, même si elles ne sont pas assujetties à l'obligation du 1 % en formation;
- dans les prochaines années, 48,2 % des entreprises sondées prévoient former leur personnel pour qu'il acquière des savoir-faire pratiques et des connaissances théoriques appliquées au métier (39,7 % des entreprises sondées). À court terme, la principale préoccupation des entreprises est de s'assurer que leurs employés sont aptes à exécuter leurs tâches;
- à plus long terme, des entreprises sont conscientes que des changements et les tendances du marché pourraient avoir un impact sur les besoins de développement de nouvelles compétences. Les principaux changements retenus par 38,3 % des entreprises sondées sont la diversification de l'offre des produits et services. Ce changement est perçu comme pouvant avoir un impact sur les besoins de formation dans pratiquement tous les sous-secteurs;
- la phytotechnologie et le verdissement urbain ont été mentionnés comme sources de besoin de formation par 28,1 % des entreprises sondées. Ce sont des entreprises de l'Aménagement paysager, de Jardinerie et d'Entretien paysager qui ont retenu ce changement. L'utilisation de produits à faible empreinte environnementale a été mentionnée comme un changement pouvant avoir un impact sur les besoins de formation par des entreprises d'Aménagement paysager, de Jardinerie, d'Entretien de pelouse et d'Entretien paysager.

---

1 *Ibidem.*
2 *Ibidem.*
3 Voir le Tableau 19 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. Les professions sont : Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255), Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225), Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) et Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432).

Bibliographie

Emploi-Québec, Information sur le marché du travail (IMT en ligne), août 2016.

Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), *Répertoire des entreprises*, 2016.

Groupe AGÉCO, *Étude sur les fonctions de travail en lien avec l'horticulture dans les municipalités et jardins publics*, Rapport final, septembre 2016.

Groupe AGÉCO, *Enquête 2010 auprès des entreprises du secteur des services en horticulture ornementale au Québec*, préparée pour la Table filière de l'horticulture ornementale, mai 2010.

InfoCanada, *Liste d'entreprises*, 2016.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Le bilan démographique du Québec,* édition 2015.

MARCON, *Étude de perception et de consommation des produits et services d'horticulture ornementale*, pour la Table filière de l'horticulture ornementale, 2006.

Sondage CROP-MARCON, publié dans Québec-Vert, octobre-novembre 2016.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), Direction du développement et de l'innovation, *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*, 2007.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) et Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Profil sectoriel de l'industrie horticole au Québec*, édition 2014, document corrigé le 22 octobre 2015.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Enquête Relance à l'université*, 2015.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Enquêtes Relance au collégial en formation technique*, 2012 à 2014.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Modèle d'adéquation formation-emploi*, inforouteFPT.org, mise à jour 2016.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Enquête Relance au secondaire en formation professionnelle*, 6 septembre 2016.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, DIS, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 29 janvier 2016.

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, données du Service des indicateurs et des statistiques, mars 2016.

Table de concertation en agriculture, *Organigramme de la Formation agricole et horticole*, sous la direction du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, février 2015.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre en arboriculture-élagage*, avril 2012.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, et Emploi-Québec, *Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat*, septembre 2005.

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, *Taux de survie des nouvelles entreprises au Québec*, mai 2008.

Québec Vert, octobre-novembre 2016.

Québec Vert, octobre-novembre 2015.

Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*, 2011.

Statistique Canada, *Registre des entreprises*, juin 2016.

Statistique Canada, Nombre d'emplacements avec employés, Tableau CANSIM 552-0003, décembre 2015.

Statistique Canada, Nombre d'emplacements sans employés, Tableau CANSIM 553-0003, décembre 2015.

Statistique Canada, Nombre d'emplacements sans employés, Tableau CANSIM 553-0004, juin 2016.

Statistique Canada, Nombre d'emplacements avec employés, Tableau CANSIM 552-0004, juin 2016.

Zins Beauchesne et associés, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services*, mai 2009.

Zins Beauchesne et associés, *Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage*, Rapport final, présenté à HortiCompétences et à l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ), mars 2008.

ANNEXES

Annexe 1 / Données sur les professions et l'emploi

Annexe 2 / Données sur l'emploi en lien avec l'horticulture dans les municipalités et les jardins publics

Annexe 1 Données sur les professions et l'emploi

Pour réaliser l'estimation du nombre de personnes en emploi dans le secteur à partir des données sur l'emploi pour les professions (CNP) pertinentes, certaines données secondaires ont été utilisées. Elles sont présentées dans le tableau de la page qui suit.

Les données pour les trois professions (CNP) dont l'emploi sont essentiellement dans les entreprises du secteur. Pour ces professions, on estime à partir des données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) réalisée en 2011 que plus de 60 % des emplois sont dans une des classifications du SCIAN permettant de délimiter le secteur. Pour réaliser l'estimation du nombre total de personnes en emploi, nous retenons que 100 % des emplois de ces trois professions (CNP) sont totalement dans le secteur, puisque les fonctions de travail incluses dans ces groupes professionnels sont très étroitement liées aux activités de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Pour les autres professions (CNP) retenues, le nombre de personnes en emploi correspond à la proportion des emplois dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services.

Tableau 174 – Les données sur l'emploi des professions dont l'emploi est essentiellement dans les entreprises de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services

	Codes et titres SCIAN – Secteurs d'activité	Codes et titres CNP – Professions							
		2152 Architectes paysagistes	8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseures de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	0621 Directeurs/directrices – Commerce de détail et de gros	0822 Gestionnaires en horticulture	2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
Personnes en emploi									
Selon l'ENM de 2011	**Total – Toutes industries**	**345**	**2 650**	**14 920**	**80 910**	**850**	**5 040**	**160 210**	**2 525**
	4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles	0	0	0	15		55	155	50
	4442 Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses	0	15	95	190		230	600	115
	4531 Fleuristes	0	45	45	260		75	1 415	45
	5413 Architecture, génie et services connexes	205	215	725	85		265	125	0
	5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements	45	1 345	7 340	265		1 175	250	30
	7 319 Autres services de divertissement et de loisirs	0	55	2 615	160		355	465	0
	Sélection dans les secteurs d'Horticompétences	**250**	**1 675**	**10 820**	**610**		**2 100**	**2 015**	**210**
	Sélection en % de toutes les industries	**72,5 %**	**63,2 %**	**72,5 %**	**0,75 %**	**19,00 % [1]**	**41,67 %**	**1,26 %**	**8,32 %**
Estimation	**Proportion retenue pour l'estimation**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**0,75 %**	**19,00 %**	**41,67 %**	**1,26 %**	**8,32 %**
	Données de l'IMT 2014	**400**	**2 500**	**16 000**	**80 000**	**800**	**4 500**	**162 000**	**2 500**
	Nombre d'emplois estimé	**400**	**2 500**	**16 000**	**605**	**152**	**1 875**	**2 038**	**208**

Sources : Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages* (ENM), 2011 et Emploi-Québec, IMT en ligne, août 2016.

[1] La proportion retenue est celle indiquée dans IMT en ligne, août 2016.

Annexe 2 Données sur l'emploi en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics

Pour estimer le nombre de personnes en emploi occupant une fonction de travail en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics, nous avons eu accès à des données publiées dans une étude réalisée par le groupe AGÉCO pour le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur1.

Les données utilisées sont présentées dans le tableau ci-dessous. Plusieurs appellations d'emploi ou de postes sont différentes dans ces organisations publiques de celles utilisées dans le secteur de l'Horticulture ornementale – commercialisation et services. C'est pourquoi nous avons estimé le nombre de personnes en emploi pour l'ensemble des postes et non pas pour chacun d'eux.

Comme présentée dans le tableau, l'estimation du nombre de personnes en emploi pour des postes en lien avec l'horticulture ornementale a été faite pour chacune des catégories d'employeurs, c'est-à-dire les municipalités selon leur taille, les jardins publics (incluant le Jardin botanique) et la ville de Montréal subdivisée en arrondissements. Le calcul est simple : on a multiplié le nombre moyen d'employés par employeur (nombre total d'employés divisé par le nombre de répondants) par le nombre total d'employeurs estimé; ensuite, on a fait la somme du nombre estimé de personnes en emploi pour chacune des catégories d'employeurs publics.

[1] Groupe AGÉCO, *Étude sur les fonctions de travail en lien avec l'horticulture dans les municipalités et jardins publics*, Rapport final préliminaire, septembre 2016.

Tableau 175 – L'estimation du nombre de personnes en emploi dans des postes en lien avec l'horticulture ornementale dans les municipalités et les jardins publics

Données présentées dans l'étude d'AGÉCO						
Postes	Nombre d'employeurs	Nombre d'employés		Nombre d'employés		
				Municipalités de 15 000 à 40 000 habitants	Municipalités de 40 000 habitants et plus	Jardins et Jardin botanique [1]	Arrondissements de Montréal
Jardinier	32	250	24 %	52	19	34	145
Préposé à l'entretien des pelouses	19	150	15 %	17	35	27	71
Ouvrier horticole	13	143	14 %	7	11	30	95
Manœuvre horticole	13	107	10 %	44	36	21	6
Arboriculteur / élagueur	19	107	10 %	0	17	18	72
Contremaître / chef d'équipe	38	89	9 %	27	15	8	39
Horticulteur	29	94	9 %	11	50	23	10
Technicien en entretien paysager	7	19	2 %	0	11	1	7
Technicien en architecture de paysage	6	15	1 %	8	0	0	7
Inspecteur en horticulture	11	14	1 %	0	0	0	14
Architecte paysagiste	12	13	1 %	0	6	1	6
Conseiller horticole et en environnement	11	9	1 %	2	5	0	2
Guide/animateur/interprète	7	11	1 %	1	0	9	1
Technicien en aménagement paysager	6	11	1 %	0	3	8	0
Total		1 032		169	208	180	475
Estimation							
Nombre de répondants (AGÉCO)				13	13	8	12
Nombre moyen d'employés				13,0	16,0	11,0	39,6
Nombre d'employeurs (AGÉCO)				42	28	13	19
Estimation du nombre d'employés		1 981		546	448	235 [2]	752

Notes

[1] Les données présentées incluent le nombre d'employés pour les sept jardins publics et pour le Jardin botanique.

[2] Pour cette estimation, un calcul a été fait pour les jardins publics, auquel a été additionné le nombre d'employés du Jardin botanique.

HortiCompétences
Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

3230, rue Sicotte,
local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7B3

Tél. : 450 774-3456
Téléc. : 450 774-3556
www.horticompetences.ca