

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



PROFIL DU SOUS-SECTEUR FLEURISTERIE



Novembre 1999

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

© Gouvernement du Québec

Dépot Légal : 1999

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-922003-22-1

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

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



Cette étude a bénéficié du soutien financier de :



Équipe de production et de réalisation

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

Responsable :

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

Recherche, coordination et rédaction :

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

Collaboration spéciale :

Danielle Mineau

Membres du Comité d'encadrement de l'étude :

Serge Dion, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)

Patrick Garneau, Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPQ)

Jean Labelle, Emploi-Québec

Luc Labonté, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)

Fernand Léonard, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Martine Matteau, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

André Mousseau, président, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Michelle Perrault, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Josée Roy, Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)

Rita Constantin Truba, Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)

Organismes ayant contribué financièrement à l'étude :

Emploi-Québec

Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)

Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)

Organismes ayant collaboré à l'étude :

Association des professionnels en irrigation horticole (APIQ)

Association des jardinerie du Québec (AJQ)

Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)

Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ)

Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)

Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)

Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)

Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)

Validation de la méthodologie :

J. M. André Lachance et associés

Correction des documents, conception graphique et mise en page :

Kristine Boyer

Remerciements

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

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

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

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

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

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

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

Le président,


André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>			
<i>Remerciements</i>			
INTRODUCTION	<i>p.1</i>		
MÉTHODOLOGIE			
<i>Objectifs</i>	<i>p.3</i>		
<i>Type d'étude</i>	<i>p.3</i>		
<i>Référence</i>			
<i>Recherche documentaire</i>	<i>p.4</i>		
<i>Questionnaires</i>	<i>p.4</i>		
<i>Échantillon</i>	<i>p.4</i>		
<i>Cueillette de données</i>	<i>p.5</i>		
<i>Validation</i>	<i>p.5</i>		
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE			
<i>Type et valeur de l'activité économique</i>	<i>p.7</i>		
<i>Type d'activités</i>	<i>p.7</i>		
<i>Valeur des activités</i>	<i>p.7</i>		
<i>Forces et faiblesses</i>	<i>p.7</i>		
<i>Forces</i>	<i>p.7</i>		
<i>Faiblesses</i>	<i>p.7</i>		
<i>Menaces et défis</i>	<i>p.7</i>		
<i>Menaces</i>	<i>p.7</i>		
<i>Défis</i>	<i>p.7</i>		
<i>Caractéristiques des entreprises et des travailleurs</i>	<i>p.8</i>		
<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>p.8</i>		
<i>Taille des entreprises</i>	<i>p.8</i>		
<i>Localisation de l'industrie</i>	<i>p.8</i>		
<i>Nombre de travailleurs</i>	<i>p.8</i>		
<i>Présence des femmes</i>	<i>p.8</i>		
<i>Occupations, métiers et professions</i>	<i>p.8</i>		
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE			
<i>Profil de l'emploi</i>	<i>p.8</i>		
<i>Structure d'emploi</i>	<i>p.8</i>		
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>	<i>p.9</i>		
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>	<i>p.9</i>		
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>	<i>p.9</i>		
		<i>Perspectives professionnelles</i>	<i>p.10</i>
		<i>Évolution de l'emploi</i>	<i>p.10</i>
		<i>Progression dans l'emploi</i>	<i>p.10</i>
		<i>Embauche des travailleurs</i>	<i>p.10</i>
		<i>Exigences d'embauche</i>	<i>p.10</i>
		<i>Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs</i>	<i>p.10</i>
		<i>Méthodes de recrutement</i>	<i>p.10</i>
		<i>Formation des travailleurs</i>	<i>p.11</i>
		<i>Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation</i>	<i>p.11</i>
		<i>Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution</i>	<i>p.11</i>
		<i>Recommandations des employeurs</i>	<i>p.11</i>
		PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS	
		<i>Profil du propriétaire-exploitant</i>	<i>p.13</i>
		<i>Profil du fleuriste-designer</i>	<i>p.17</i>
		<i>Profil de l'aide-fleuriste</i>	<i>p.21</i>
		BIBLIOGRAPHIE	<i>p.25</i>

Introduction

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

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

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

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

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

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

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

1. Objectifs de l'étude

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

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

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

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

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

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

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

2. Type d'étude

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

au Québec, c'est-à-dire :

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

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

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

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

3. Référence

A) RECHERCHE DOCUMENTAIRE :

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

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

B) QUESTIONNAIRES :

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

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

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

C) ÉCHANTILLON :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Cueillette de données

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

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

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

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

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

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

5. Validation

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

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

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

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



PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE



1. Type et valeur des activités économiques

1.1 TYPE DES ACTIVITÉS

En 1998 au Québec, on dénombre environ 1 250 entreprises en fleuristerie. De ce nombre, on doit ajouter les boutiques de fleurs en jardinerie qui représentent environ 10% du nombre d'entreprises en fleuristerie.

En fleuristerie, on retrouve six différentes catégories d'activités de vente soient : fleurs coupées, fleurs séchées, plantes en pot, arrangements floraux et fleurs artificielles, conception d'aménagements floraux et autres activités reliées au secteur de la fleuristerie (par exemple : vente de vases, poterie, cartes, rubans, entretien de plantes, pesticides, engrais, terre, objets décoratifs, livraison et décorations florales).

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

Le chiffre d'affaires global des établissements s'élève, en 1998, aux alentours de 200 millions de dollars. Les fleurs coupées restent le produit le plus vendu, suivi des arrangements floraux et des fleurs artificielles.

Depuis quelques années, on assiste à une forte diminution des ventes de plantes fleuries. En effet, ce marché est maintenant récupéré par les magasins à grandes surfaces qui peuvent offrir ces plantes à des prix plus que compétitifs. En fait, ils réussissent à accaparer plus de 80% des ventes.

La fleuristerie développe donc de nouveaux marchés et la valeur de ses activités auprès du secteur corporatif représente un pourcentage des ventes de plus en plus important tandis que la vente en boutique ne cesse de diminuer. Par ailleurs, la fleuristerie doit se démarquer des autres types d'entreprises qui font la vente de produits similaires en développant celle-ci comme une profession de spécialiste.



2. Forces et faiblesses du sous-secteur

2.1 FORCES

- ☛ L'engouement de la population pour la décoration intérieure et l'embellissement de leur environnement.
- ☛ La préoccupation des dirigeants d'espaces commerciaux et industriels pour la mise en valeur de l'environnement.

- ☛ La multitude d'activités et d'outils de promotion : Jardin botanique de Montréal, émissions thématiques portant sur les fleurs et plantes à la radio et à la télévision, de même que les revues spécialisées et celles d'intérêt public.
- ☛ La présence du sous-secteur à la table filière de l'horticulture ornementale.

2.2 FAIBLESSES

- ☛ La taille des entreprises (très petites, de type familiale, sensibles aux aléas du marché).
- ☛ Les problèmes au niveau de la relève.
- ☛ Le manque d'information stratégique sur l'industrie et les marchés.
- ☛ L'absence d'identification à une association professionnelle pour favoriser, notamment, la promotion sectorielle.
- ☛ L'absence de lois municipales (délivrance d'une licence ou permis pour la vente de fleurs).
- ☛ La formation dispensée non adaptée aux besoins du milieu.
- ☛ La sélection inadéquate des candidats en fleuristerie.
- ☛ Les coûts reliés à la main-d'œuvre.



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- ☛ La concurrence de plus en plus présente (Rona l'Entrepôt et Réno-Dépôt mais aussi les dépanneurs, les supermarchés, les pharmacies, etc.).
- ☛ Le pouvoir d'achat des fleuristeries en comparaison avec celui des grandes chaînes.
- ☛ Les coûts reliés à l'exploitation (multiples taxes, main-d'œuvre, chauffage, électricité, etc.).

3.2 DÉFIS

- ☛ La concertation de l'industrie.
- ☛ Le développement de normes de qualité.
- ☛ L'adaptation des entreprises (nouveaux créneaux, spécialisation, valeur ajoutée, etc.).
- ☛ La promotion des entreprises et produits québécois.
- ☛ Le développement de nouveaux marchés.
- ☛ La formation (et/ou perfectionnement) de la main-d'œuvre.
- ☛ L'amélioration et le développement de la composante «service» des entreprises.
- ☛ Le regroupement des entreprises pour accroître leur pouvoir d'achat.



4. Caractéristiques des entreprises et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

Au cours des dix dernières années, le nombre d'entreprises est resté relativement le même. En effet, bon an mal an, on dénombre environ 1 250 entreprises en fleuristerie au Québec. De plus, on compte également une centaine de boutiques dans les jardinerias.

Chaque année on assiste à la création d'un certain nombre de nouvelles entreprises. Toutefois, le nombre d'entreprises qui voient le jour est proportionnel à celles qui cessent leurs activités. Il faut noter que la fleuristerie est un secteur où on peut facilement accéder au marché et s'improviser fleuriste. Cependant, la plupart de ces nouvelles entreprises ne réussissent pas à tenir le coup plus de quelques années, par absence soit de planification adéquate, soit de connaissances ou de compétences.

4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

Selon les données recueillies lors de la présente enquête, la majorité des entreprises ont un chiffre d'affaires se situant entre 94 000\$ et 150 000\$. En effet, d'après les représentants du secteur interrogés, plus de 50% des entreprises en fleuristerie se retrouvent dans cette catégorie tandis qu'un peu moins de 30% ont un chiffre d'affaires entre 150 000\$ et 250 000\$.

Un peu plus de 50% des entreprises embauchent quatre (4) travailleurs ou moins et environ 30% des entreprises ont de 5 à 9 travailleurs. Parmi les entreprises qui embauchent moins de quatre (4) travailleurs, la très grande majorité est de type familial et la main-d'œuvre qui y travaille a, dans 50% des cas, un lien familial avec le ou les propriétaire(s).

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

On retrouve des entreprises en fleuristerie dans toutes les régions du Québec. Toutefois, plus du tiers des entreprises se retrouvent dans la région de Montréal.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Selon l'étude du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) effectuée en 1993, les travailleurs du sous-secteur de la fleuristerie représenteraient 18% du total des travailleurs spécialisés en horticulture ornementale soit aux alentours de 3,750 travailleurs équivalant à un travail à temps plein, incluant la main-d'œuvre familiale.

En effet, d'après les informations recueillies auprès des entreprises dans le cadre de la présente étude, le propriétaire-exploitant (fleuriste), son associé et/ou un membre de la famille cumulent souvent les tâches de gestionnaire, designer-fleuriste ainsi que celle d'aide-fleuriste.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

La présence des femmes est significative dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale. On peut facilement avancer que plus de 80% des travailleurs de ce secteur sont des femmes. Par ailleurs, de plus en plus de femmes deviennent propriétaire (fleuriste) unique de leur entreprise tandis qu'environ 35% le sont avec leur conjoint ou un(e) associé(e).



5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve en fleuristerie sont :

- ☛ Propriétaire-exploitant (fleuriste)
- ☛ Fleuriste-designer
- ☛ Aide-fleuriste

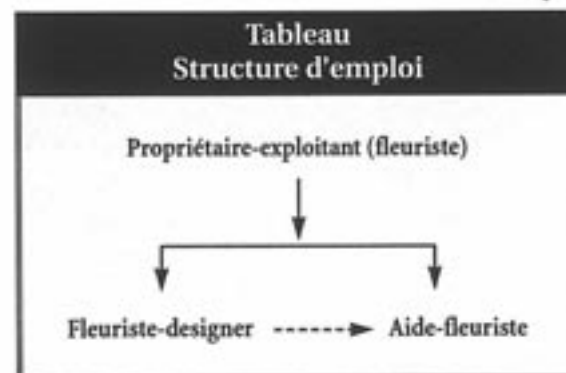
PROFIL DES EMPLOIS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE



1. Profil de l'emploi

1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

La structure d'emploi type du sous-secteur de la fleuristerie est représentée par la figure ci-contre.



1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le propriétaire-exploitant (fleuriste) planifie, organise, dirige et contrôle les activités et les travailleurs de l'entreprise. Il se consacre à sa boutique de façon permanente, tout au long de l'année. Il n'a pas d'horaire de travail précis et fait généralement au-delà de 50 heures de travail par semaine. Durant les périodes intensives, il est appelé à travailler 7 jours par semaine et le nombre d'heures hebdomadaires dépasse souvent les soixante-dix heures.

Le fleuriste-designer d'une boutique en fleuristerie réalise divers arrangements floraux et autres arrangements selon les désirs exprimés par le client ou par son supérieur. De plus, il est généralement appelé à réaliser aussi les mêmes tâches que l'aide-fleuriste. La majorité occupe un travail permanent, à temps partiel. En fait, habituellement, le fleuriste-designer travaille entre 20 et 35 heures hebdo-

madaires mais avec la possibilité d'augmenter ce ratio lors des périodes intensives (Noël, Pâques, Fête des mères, etc.). Son salaire horaire se situe entre 8.50\$ et 12.50\$ et varie en fonction de son expérience et de sa formation.

La majorité des aide-fleuristes occupent des emplois à temps partiel ou occasionnel. Leurs tâches consistent à accueillir les clients et à vendre des fleurs ou autres accessoires et services. Ils sont également appelés à répondre aux demandes de renseignements et donnent des informations au sujet des produits de la fleuristerie. Enfin, ils assurent également l'entretien de la boutique. L'horaire de travail varie selon que le travailleur est à temps plein, temps partiel ou occasionnel. Le nombre d'heures se situe généralement entre 20 et 27 heures par semaine pour la majorité sans toutefois l'assurance d'un nombre précis d'heures hebdomadaires. Leur salaire se situe entre le salaire minimum et 8.75\$ l'heure et varie en fonction de l'expérience du travailleur.

Tableau
Profil de l'emploi du sous-secteur de la fleuristerie

	Travail permanent (temps plein ou partiel)	Travail saisonnier (partiel ou occasionnel)	Salaire horaire moyen
Fleuriste	100%	- - -	n/d
Fleuriste-designer	80%	20%	De 8.50 à 12.50\$
Aide-fleuriste	20%	80%	Du salaire minimum à 8.75\$

2. Métiers, professions et occupations clés

Plus de 70% des propriétaires-fleuristes interrogés estiment que le poste de fleuriste-designer est l'occupation clé en fleuristerie. En effet, selon eux c'est le designer qui veille à la satisfaction des besoins des clients, par la réalisation des arrangements floraux notamment. C'est une personne qui doit faire preuve de créativité et avoir constamment comme leitmotiv la qualité d'exécution de son travail et la satisfaction du client.

Par ailleurs, environ 50% des propriétaires-fleuristes ont souligné que chacun, selon le rôle qu'il a à jouer dans l'entreprise, est important. Ainsi, le propriétaire-fleuriste fait des représentations et recherche de nouveaux clients, le fleuriste-designer réalise les arrangements selon les désirs du client ou de son supérieur et l'aide-fleuriste reçoit le client et/ou prend les commandes et conseille.

3. Profil de la main-d'œuvre

Un peu plus de 50% des fleuristes sont des

femmes. De ce nombre 35% sont co-propriétaires avec leur conjoint ou un(e) associé(e). Généralement, ils ont complété des études de niveau secondaire ou collégial et leur âge varie entre 24 et 69 ans. Les fleuristes ont complété une formation dans leur secteur soit dans une institution publique québécoise ou dans une école privée au Québec, aux États-Unis ou en Europe. Ils possèdent un minimum de deux (2) années d'expérience mais la moyenne de ceux interrogés dans le cadre de l'étude était de 10 ans.

Le nombre de femmes fleuristes-designers dépassent 75%. En général, les fleuristes-designers ont complété des études secondaires ou collégiales et leur âge varie entre 32 et 55 ans. La majorité a complété une formation en fleuristerie ou dans un secteur connexe et ils possèdent en général un minimum de deux années d'expérience. La plupart des fleuristes-designers interrogés dans le cadre de l'étude possédaient au moins huit années d'expérience.

L'âge des aide-fleuristes se situe entre 18 et 55 ans et plus de 95% de ces travailleurs sont des femmes. En général, les aide-fleuristes ont complété une formation de niveau secondaire. Plusieurs sont des étudiants en cours de formation au niveau collégial ou universitaire. Mis à part les stagiaires en fleuristerie, rares sont les aide-fleuristes qui ont

Tableau
Profil de la main-d'œuvre du sous-secteur de la fleuristerie

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Fleuriste	De 24 à 69	45%	55%	Secondaire ou collégiale	Fleuristerie	10 ans
Fleuriste-designer	De 32 à 55	25%	75%	Secondaire ou collégiale	Fleuristerie ou secteur connexe	8 ans
Aide-fleuriste	De 18 à 55	5%	95%	Secondaire	Aucune	D'aucune à 18 années

complété une formation reliée à la fleuristerie ou dans un domaine connexe. Certains n'ont aucune expérience mais généralement, le nombre d'années d'expérience de ces travailleurs varie entre 2 et 18 ans.



4. Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Selon les propriétaires (fleuristes) le secteur a vécu des moments très difficiles au cours des dernières années. Les perspectives d'emploi pour les fleuristes-designers ne sont pas encourageantes quoique les propriétaires soulignent qu'il y a toujours de la place pour les bons designers.

En ce qui concerne les aides-fleuristes, compte tenu du roulement de personnel, dû notamment au nombre insuffisant d'heures travaillées, il y a toujours un certain nombre de postes disponibles. Toutefois, compte tenu du contexte, on pourrait assister à une légère diminution des emplois ou à une réorganisation de ceux existants.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

Le fleuriste-designer peut se voir offrir une participation dans l'entreprise pour laquelle il travaille mais cette pratique est toutefois rare. Le designer peut choisir d'ouvrir sa propre boutique en fleuristerie ou d'ouvrir une école dans ce secteur. Généralement, la progression se traduit par une augmentation des responsabilités et de nouveaux défis. Dans la majorité des cas cet avancement se traduit par une augmentation salariale.

Quant à l'aide-fleuriste, en fonction de son intérêt, de ses connaissances et de son expérience, il peut accéder à un poste de designer. Toutefois, cette progression conduit généralement à une augmentation des responsabilités et du salaire.



5. Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Une formation de base en fleuristerie ainsi que de l'expérience sont généralement souhaitées pour le poste de fleuriste-designer. Toutefois, de la curiosité, de la créativité, une facilité d'agencement des couleurs sont généralement favorisées plutôt que de la formation ou de l'expérience.

Aucune formation spécifique n'est exigée pour le poste d'aide-fleuriste. Toutefois, une formation dans le secteur de la fleuristerie est un atout certain. En fait, les conditions générales d'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier travailler avec le public, être disponible et prêt à travailler à des heures irrégulières, avoir un certain goût pour l'agencement des couleurs, avoir de l'entregent et une connaissance fonctionnelle de la langue anglaise.

5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

D'après les employeurs, les travailleurs qui ont complété une formation en fleuristerie s'attendent à des conditions de travail irréalistes pour le milieu. En général, ces personnes ne répondent pas aux besoins des employeurs.

Par ailleurs, compte tenu qu'on ne peut pas toujours assurer un travail régulier, il n'est pas toujours facile de garder les travailleurs.

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Beaucoup de travailleurs se rendent sur place pour remettre leur curriculum vitae et offrir leurs services. Ainsi, la majorité des fleuristes ont une banque de noms à leur disposition. Par ailleurs, plusieurs recrutent par le biais des maisons d'enseignement ou encore par le bouche à oreille. Rarement, ils font appel aux petites annonces dans les journaux.



6. Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les propriétaires (fleuristes) approfondissent leurs compétences en assistant à des colloques, des journées techniques ou des sessions de formation dispensées par des designers renommés (au Québec quelques fois mais généralement à l'étranger). Ils ont manifesté des besoins de formation au niveau du marketing et du merchandising ainsi qu'au niveau des communications et des techniques de vente. Une proportion importante de fleuristes croient qu'il est primordial d'être informés à propos d'internet et sur les divers services qui y sont reliés.

Les fleuristes-designers assistent à des colloques ou à des journées techniques pour approfondir leurs connaissances. Ils manifestent des besoins de formation sur les différentes techniques et sur les nouvelles tendances dans le milieu. Ils déplorent le manque d'écoles de formation ou de programmes avancés pour les designers déjà en poste.

Les activités de formation pour les aide-fleuristes portent généralement sur les nouveaux produits de même que sur l'entretien des fleurs et des plantes en boutique. Les employeurs souhaiteraient que les travailleurs détiennent une bonne formation de base en fleuristerie de même qu'une connaissance des techniques de vente. Quant aux travailleurs, ils n'ont exprimé aucun besoin particulier de formation dans le cadre de leur travail.

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

En général, les fleuristes se disent satisfaits de la formation qu'ils ont reçue. Toutefois, ils considèrent que ce n'est pas celle-ci qui leur garantit l'expertise mais plutôt le talent et la créativité. Par ailleurs, ils se disent insatisfaits des programmes de perfectionnement offerts qui, selon eux, ne sont pas d'un calibre intéressant. Ainsi, ils doivent actuellement se rendre à l'étranger afin de recevoir une formation qui répond véritablement à leurs besoins.

En ce qui concerne la formation initiale dispensée aux futurs travailleurs, ils la jugent inadéquate. Ils déplorent notamment le manque de formation pratique et de cours ajustés aux réalités du milieu de la fleuristerie. Par ailleurs, ils croient que la sélection des candidats est inadéquate et qu'il vaudrait mieux former les personnes déjà en entreprise et développer un système de reconnaissance des acquis. De

plus, ils considèrent que les stages actuels ne sont pas réalisés dans des conditions optimales et n'aident pas l'étudiant à avoir une vision claire du secteur et des tâches qu'il aura à réaliser.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Ils favoriseraient un peu de théorie suivi d'un stage de longue durée en milieu de travail. Par ailleurs, ils considèrent primordial que les périodes des stages soient choisies en fonction, notamment, des disponibilités des employeurs afin de pouvoir offrir à l'étudiant un apprentissage adéquat des futures tâches qu'il aura à réaliser dans le cadre de son travail.

Quant aux programmes de perfectionnement offerts aux fleuristes et fleuristes-designers, ils proposent la mise en place de programmes de calibre supérieur, à l'image de ceux qui existent aux États-Unis et en Europe, et qui répondent véritablement à leurs besoins.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT (FLEURISTE)

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Fleuristerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de fleurs naturelles et/ou artificielles (séchées, en papier, de soie et de plastique). Elles font également la vente de plantes, d'objets, d'accessoires ou de services de toutes sortes tels que : pots et vases, cartes, terre et engrais, savons et parfums, livraison et décorations florales, entretien de plantes, etc. Dans certains cas, les propriétaires en fleuristerie exercent également d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire*

Titre générique : *Fleuriste*

Titre(s) en entreprise : Fleuriste, directeur, propriétaire, gestionnaire, président, actionnaire, associé, directeur général.

CNP : 0621 Directeur de la vente au détail (Fleuriste, commerce de détail)

8254 Propriétaire-exploitant et gestionnaire de pépinière et de serre (Fleuriste, culture de fleurs).

CCDP : 5130-114 Gestionnaire, commerce de détail.

7115-142 Fleuriste, culture de fleurs.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le fleuriste planifie, organise, dirige et contrôle les activités et les travailleurs de l'entreprise.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le fleuriste réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Planifie et organise les différentes activités de l'entreprise : analyse divers scénarios en tenant compte de la capacité financière de l'entreprise, des contraintes et tendances du marché, des ressources et du financement disponibles, etc. et détermine, en collaboration avec les autres propriétaires, le cas échéant, le scénario le plus favorable à l'entreprise;
- ☛ Met en place un système de contrôle des activités de l'entreprise et délègue certaines fonctions et tâches;
- ☛ Planifie les achats et commande les fleurs, le matériel et les produits : en collaboration avec les autres actionnaires, le cas échéant, établit les variétés et les quantités à commander et voit à leur approvisionnement;
- ☛ Dans certains cas (mais ils sont de plus en plus rares), assure la plantation et la croissance de plantes, fleurs coupées ou annuelles en serre : fait les semis, transplante, fertilise, arrose les plants, etc.;
- ☛ Contrôle la qualité et la disponibilité des approvisionnements;
- ☛ Établit les budgets et tient à jour divers registres;
- ☛ Analyse les rapports financiers, évalue la situation de l'entreprise et, le cas échéant, prend les mesures correctives appropriées;
- ☛ Voit à la réalisation des transactions requises pour encaisser les recettes de l'entreprise et payer les comptes, les salaires et autres obligations de l'entreprise;
- ☛ S'assure que l'entreprise respecte toutes les lois qui la régissent;

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- ☛ Prépare les dossiers, négocie des prêts et des marges de crédit;
- ☛ Développe de nouveaux marchés et contacte des clients potentiels;
- ☛ Gère les ressources humaines : évalue les besoins en main-d'oeuvre, procède à l'embauche des travailleurs, instaure des critères de rémunération, évalue le rendement des travailleurs et règle les problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines, voit à la supervision des travailleurs et à leur formation et établit les horaires de travail;
- ☛ Établit les meilleures stratégies de mise en marché des produits et services de son entreprise : élabore des plans marketing, prépare des campagnes publicitaires, des catalogues, des listes de prix et des documents publicitaires;
- ☛ Fait l'entretien des plantes et fleurs : reçoit les fleurs et les déballe, nettoie les réfrigérateurs, change l'eau des fleurs coupées, arrose les plantes, fertilise, etc.;
- ☛ Accueille les clients, discute avec eux de leurs besoins et les informe de l'entretien à donner aux fleurs, plantes ou autres produits vendus dans sa boutique;
- ☛ Prépare des bouquets et arrangements floraux pour les clients;
- ☛ Prépare les commandes et emballe la marchandise;
- ☛ Se tient au courant des développements en fleuristerie en participant à des ateliers, colloques, foires, expositions et autres activités de son secteur et en consultant les fournisseurs, les collègues, les organismes ainsi que la documentation en fleuristerie;
- ☛ Réalise les mêmes activités que le fleuriste-designer et assume aussi une partie ou l'ensemble des tâches de l'aide-fleuriste;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES FLEURISTES

Nombre approximatif de fleuristes : Nous estimons à environ 1 500 le nombre de propriétaires-exploitants en fleuristerie au Québec (une entreprise pouvant compter plus d'un propriétaire-actionnaire).

Localisation des fleuristes : On retrouve des fleuristes partout à travers le Québec. Toutefois, on en retrouve un nombre plus important dans la région de Montréal qui totalise plus du tiers des entreprises en fleuristerie.

5.0 PROFIL DES FLEURISTES

Âge moyen : L'âge des fleuristes varie entre 24 et 69 ans.

Sexe : Un peu plus de 50% des propriétaires-exploitants en fleuristerie sont des femmes. 35% d'entre elles sont co-propriétaires avec leur conjoint ou un(e) associé(e).

Scolarité : Généralement, les propriétaires ont complété des études secondaires ou collégiales.

Formation professionnelle pertinente : Les propriétaires ont complété une formation en fleuristerie que ce soit dans une institution publique ou d'une école privée au Québec, aux États-Unis ou en Europe.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les propriétaires possèdent un minimum de deux (2) années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Toutefois l'anglais est indispensable pour servir les clients, échanger avec certains fournisseurs et prendre connaissance de la documentation du secteur. Par ailleurs, dans certains quartiers montréalais et compte tenu également de la clientèle, certaines entreprises en fleuristerie utilisent presque exclusivement l'anglais dans l'accomplissement de leurs activités.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les fleuristes se consacrent à leur entreprise de façon permanente tout au long de l'année.

Horaires de travail : Ils n'ont pas d'horaires de travail précis et font généralement au-delà de 50 heures hebdomadaires de travail. Durant les périodes intensives (Noël, Pâques, St-Valentin, Fête des mères, etc.), ils sont appelés à travailler 7 jours

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL (SUITE)

par semaine et le nombre d'heures hebdomadaires dépasse souvent les soixante-dix heures.

Salaire : Cette information n'est pas disponible.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Il n'y a rien d'acquis et il faut toujours développer de nouveaux créneaux, trouver de nouveaux clients et développer de nouveaux produits afin, notamment, de se démarquer des grandes surfaces. La vente de fleurs dans les supermarchés, les pharmacies ou ailleurs rend la survie difficile pour nombre de boutiques en fleuristerie.

7.0 EMPLOI

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

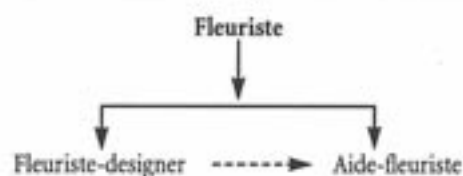
Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : n/a

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a vécu des moments très difficiles au cours des dernières années. La vente de fleurs en pharmacies, dans les supermarchés ou ailleurs a fait mal aux fleuristeries existantes. Un bon nombre d'entre elles ont eu de sérieux problèmes et certaines ont dû fermer.

Au cours des trois prochaines années : Les entreprises en fleuristerie devront développer de nouvelles stratégies ainsi que de nouveaux marchés et de nouveaux produits et services si elles veulent survivre. On ne prévoit pas de croissance comme telle mais une consolidation des acquis qui pourrait se traduire, dans certains cas, par une réduction d'activités et donc une réduction aussi de personnel.

**Tableau
Structure d'emploi**



Progression dans l'emploi : n/a

Mobilité d'emploi : n/a

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

8.0 FORMATION DES FLEURISTES

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Les propriétaires ont exprimé des besoins au niveau du marketing et du marchandisage ainsi qu'au niveau des communications et techniques de vente. Certains ont des besoins au niveau de l'administration et de la gestion en général. Quelques-uns ont manifesté un intérêt pour les systèmes et programmes informatiques pour la gestion de leur inventaire notamment. Une proportion importante de fleuristes croient qu'il serait primordial de les informer à propos d'internet et des divers services qui y sont associés (certains services sur «internet» permettent à un individu d'annoncer un service de livraison de fleurs sans être fleuriste et d'aller quand même chercher 20% des bénéfices de vente).

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

De base (initiale) : Les employeurs se disent en général satisfaits de la formation qu'ils ont reçue. Toutefois, ils considèrent que ce n'est pas la formation qui fait en sorte qu'une personne est un bon fleuriste mais plutôt le talent et la créativité.

Perfectionnement : Les programmes ou sessions offrant du perfectionnement ne répondent pas, d'après eux, aux besoins des propriétaires. Par ailleurs, ces programmes ne tiennent pas compte non plus des disponibilités des employeurs. La majorité des fleuristes interrogés se sont dits insatisfaits du calibre de la formation offerte et déplorent le fait qu'ils doivent se rendre à l'étranger (aux États-Unis ou en Europe) pour obtenir du perfectionnement qui répond véritablement à leurs besoins.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les fleuristes, en général, priorisent l'amélioration des services existants et la mise en valeur de la fleuristerie comme une profession de spécialistes. À la limite, si le contexte économique est favorable, il pourrait y avoir une légère croissance mais qui ne devrait pas se traduire par la création d'un nombre important de nouveaux emplois. En fait, il devrait y avoir stabilisation des emplois en offrant un nombre supérieur d'heures travaillées à une même personne tout en réduisant le nombre d'heures totales d'ouverture des boutiques et en abolissant certains services peu rentables.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : D'après les fleuristes interrogés, de même que l'Association de la fleuristerie québécoise, les changements technologiques reliés à l'introduction d'internet et les autres programmes en télécommunication ont déjà et auront de plus en plus de répercussions pour les entreprises en fleuristerie. Il s'avère primordial pour la survie des entreprises que celles-ci se tiennent au courant des développements à ce niveau.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



FLEURISTE-DESIGNER

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Fleuristerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de fleurs naturelles et/ou artificielles (séchées, en papier, de soie et en plastique). Elles font également la vente de plantes, d'objets, d'accessoires et de services de toutes sortes tels que : pots et vases, cartes, terre et engrais, savons et parfums, livraison et décorations florales, entretien de plantes, etc. Dans certains cas, les entreprises réalisent également d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Fleuriste-designer*

Titre(s) en entreprise : Fleuriste-designer, designer.

CNP : 0621 Directeur de la vente au détail.

86421 Vendeur et commis-vendeur, vente au détail

CCDP : 5130-114 Gestionnaire-superviseur, vente au détail.

3319-230 Fleuriste-designer.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le fleuriste-designer d'une boutique en fleuristerie réalise divers arrangements floraux et autres arrangements selon les désirs exprimés par le client ou par son supérieur immédiat. Il est également appelé à réaliser les mêmes tâches que l'aide-fleuriste.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le fleuriste-designer réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Prépare les bouquets et arrangements floraux pour les clients;
- ☛ Prépare les commandes et emballe la marchandise;
- ☛ Dans certains cas, accueille le client, discute avec lui de ses besoins et l'informe de l'entretien à donner aux fleurs, plantes ou autres produits vendus dans la boutique;
- ☛ Fait l'entretien des plantes et fleurs et de l'atelier en général : reçoit les fleurs, les déballe et les met au réfrigérateur, change l'eau des fleurs coupées, arrose les plantes, fertilise, nettoie les réfrigérateurs, essuie les tablettes, nettoie les tables de travail, vide les poubelles, etc.;
- ☛ Coordonne une partie du travail des aides-fleuristes et assure leur formation;
- ☛ Se tient au courant des développements en fleuristerie en participant à des ateliers, colloques, expositions ou autres activités de son secteur et en consultant ses collègues ou la documentation en fleuristerie;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Nous estimons à environ 750 le nombre de fleuristes-designers en fleuristerie au Québec.

Localisation des travailleurs : On retrouve des fleuristes-designers partout à travers le Québec avec une concentration plus importante dans la région de Montréal où se retrouve le tiers des boutiques en fleuristerie.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : À partir de l'information recueillie auprès des personnes interrogées dans le cadre de l'étude, l'âge moyen des fleuristes-designers se situe entre 32 et 55 ans.

Sexe : Le nombre de femmes designers dépasse les 75%.

Scolarité : En général, les fleuristes-designers ont complété des études secondaires ou collégiales.

Formation professionnelle pertinente : La majorité des fleuristes-designers ont complété une formation en fleuristerie ou dans un secteur connexe.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les travailleurs de ce métier ont un minimum de deux (2) années d'expérience.

Langue de travail : La langue de travail la plus utilisée est le français. L'anglais est toutefois indispensable pour servir les clients mais aussi pour se tenir au courant des nouveautés dans le secteur.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le fleuriste-designer, à l'emploi d'une boutique en fleuristerie, a en général un travail permanent à temps partiel.

Horaire de travail : Habituellement, le designer travaille de 20 à 35 heures hebdomadaires avec la possibilité de faire au-delà de ces heures lors des périodes de pointe c'est-à-dire à Noël, Pâques, St-Valentin, Fête des mères, etc.

Salaires : Le salaire horaire se situe entre 8.50\$ et 12.50\$ et est fonction de l'expérience et de la formation de l'employé.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : La plupart des bons fleuristes-designers démarrent leur propre entreprise après avoir accumulé quelques années d'expérience dans le secteur. Le statut d'emploi d'un travailleur est généralement assez précaire puisque l'employeur ne peut jamais garantir trop à l'avance l'achalandage et donc le nombre d'heures qu'il accordera au designer d'une semaine à l'autre.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Une formation de base en fleuristerie est généralement souhaitée. De l'expérience en fleuristerie est également souhaitée mais non exigée. Cependant, la curiosité, la créativité, du talent pour l'agencement des couleurs sont favorisés plutôt que de la formation ou de l'expérience dans le domaine.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les travailleurs qui ont complété une formation en fleuristerie s'attendent à des conditions de travail irréalistes pour le milieu. En général, ces personnes ne répondent pas aux besoins des employeurs.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a vécu des moments très difficiles au cours des dernières années. Bon nombre d'entreprises ont eu de sérieux problèmes et les ajustements qu'ils ont dû effectuer se sont traduits par une baisse des heures d'ouverture et par une diminution du personnel ou encore du nombre d'heures travaillées.

Au cours des trois prochaines années : On ne devrait pas assister à la création de nouveaux emplois mais plutôt à la réorganisation de ceux existants et même à une légère diminution de ceux-ci, dans certains cas. Les employeurs ont souligné toutefois qu'il y a toujours du travail pour les bons designers.

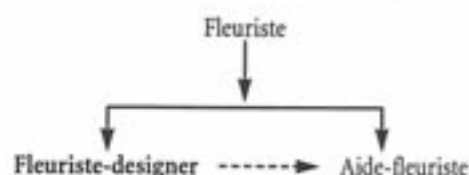
7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se traduit par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et la réalisation de nouveaux défis. Elle peut également se traduire par une augmentation salariale. Dans certains cas, cette progression peut aussi se traduire par une participation dans l'entreprise.

Mobilité d'emploi : Normalement, il y a peu de mobilité entre les entreprises. Le fleuriste-designer cherche plutôt à obtenir éventuellement des parts dans l'entreprise ou démarre sa propre entreprise.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : En général, les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés. Ils notent cependant que les designers hautement qualifiés sont très rares et donc difficiles à trouver.

**Tableau
Structure d'emploi**



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs déplorent le manque de programmes de formation adaptés aux besoins réels des entreprises. D'après certains, si le programme existant était davantage respecté dans son application, il répondrait aux besoins de l'industrie. Donc, le problème pour eux vient du fait que, dans bien des cas, on offre davantage de la formation théorique plutôt que de la formation pratique. De plus, certaines parties du programme sont escamotées au profit de d'autres jugées moins pertinentes mais plus facilement réalisables compte tenu des différentes contraintes rencontrées. C'est pourquoi les employeurs préfèrent, dans la plupart des cas, engager une personne sans formation plutôt que d'embaucher une personne qui vient de compléter un cours en fleuristerie.

Par les travailleurs : Les travailleurs ont manifesté des besoins au niveau des différentes techniques ainsi que pour les nouvelles tendances dans le milieu.

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

De base (initiale) : Les employeurs jugent que la formation initiale est inadéquate. Ils déplorent le manque de formation pratique et de cours ajustés aux réalités du milieu de la fleuristerie. Par ailleurs, ils croient que la sélection des candidats est inadéquate et qu'il vaudrait mieux former les personnes déjà en entreprise plutôt que celles sans motivation. Ils favoriseraient un peu de théorie suivi d'un stage assez long en milieu de travail. En effet, dans bien des cas, les stages actuels sont réalisés de façon ad hoc et ne permettent pas aux étudiants d'avoir une vision claire du secteur et des tâches à réaliser.

Perfectionnement : Les employeurs déplorent l'absence d'écoles de formation ou de programmes avancés pour les designers déjà en poste. En effet, bien qu'il existe des personnes compétentes pour dispenser la formation, les sessions actuellement offertes ne répondent pas selon eux aux besoins de l'industrie, notamment des fleuristes et fleuristes-designers.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :

Les travailleurs sont en général satisfaits de la formation qu'ils ont reçue. Ils déplorent cependant le manque d'information relative au secteur et aux conditions de travail en particulier. Certains ont souligné qu'il serait préférable de suivre une courte formation théorique suivie d'un stage prolongé en entreprise.

Par les entreprises : En général, la formation n'est pas structurée et se fait sur le tas au fur et à mesure que les besoins se font sentir. Dans certains cas, l'employeur offre de la formation sur mesure au fleuriste-designer.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Un certain nombre de sessions sont réservées à la mise à jour de techniques en fleuristerie ainsi qu'au développement des nouvelles tendances. La majorité des programmes se traduisent plutôt par la participation à des expositions, colloques ou des foires. Dans le cadre de ces événements, les regroupements tels que «FTD» et «Téléflora» offrent des sessions d'information ainsi que des démonstrations.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

En général, les relations de travail sont bonnes. Le travail à temps partiel pour nombre de designers ainsi que le salaire semblent toutefois des irritants majeurs dans ce secteur d'activité.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : D'après les employeurs, il faudra de plus en plus de professionnalisme et de créativité pour exploiter la valeur ajoutée : faire mieux avec moins et offrir un service qui se démarque. De nouveaux marchés et des créneaux particuliers devront être exploités. Enfin, les employeurs croient que l'ensemble du secteur n'aura également pas d'autres choix que de continuer à gérer la décroissance pour quelques années encore. Les employeurs et les travailleurs devront donc s'ajuster à ces nouvelles réalités.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Le développement de nouvelles technologies, notamment, l'expansion des marchés via internet et les autres programmes en télécommunication ont déjà et auront de plus en plus d'importantes répercussions pour les fleuristes-designers. Ils devront s'ajuster à ces nouvelles réalités et se tenir au courant des changements afin de protéger leurs acquis et de développer un avantage concurrentiel.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



AIDE-FLEURISTE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Fleuristerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de plantes, de fleurs naturelles et/ou artificielles (séchées, en papier, de soie et en plastique). Elles font également la vente d'objets, d'accessoires et de services de toutes sortes tels que : pots et vases, cartes, terre et engrais, savons et parfums, livraison et décorations florales, entretien de plantes, etc. Dans certains cas, les entreprises réalisent également d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Aide-fleuriste*

Titre(s) en entreprise : Aide-fleuriste, assistant-fleuriste, commis-vendeur, conseiller-vendeur, préposé à l'accueil, vendeur.

CNP : 6421 Vendeur et commis-vendeur, vente au détail

CCDP : 5199-199 Autres catégories de vendeurs.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

L'aide-fleuriste accueille le client et vend des fleurs ou autres accessoires et services. Il répond également aux demandes de renseignements et donne des informations au sujet des produits de la fleuristerie.

Enfin, il assure également l'entretien de la boutique.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'aide-fleuriste remplit une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☞ Prépare les bouquets et arrangements floraux pour les clients;
- ☞ Accueille les clients et discute des caractéristiques, de la qualité et/ou des quantités des marchandises à acheter;
- ☞ Renseigne les clients sur l'entretien de la marchandise achetée;
- ☞ Répond aux demandes de renseignements des clients;
- ☞ Indique les prix, les modalités de paiement et d'échange, spécifie l'heure et la date de livraison;
- ☞ Prépare les bouquets de fleurs coupées et autres arrangements pour le client;
- ☞ Prépare les commandes et emballe la marchandise;
- ☞ Réfère les clients à son supérieur immédiat quand il s'agit de plaintes relatives aux produits, services ou autres de l'établissement;
- ☞ Fait l'entretien des plantes, des fleurs et de la boutique en général : reçoit les fleurs, les déballe et les met dans le réfrigérateur, change l'eau des fleurs coupées, arrose les plantes, fertilise, nettoie les réfrigérateurs, essuie les tablettes et la marchandise, vide les poubelles, etc.;
- ☞ Répond au téléphone, donne l'information et prend les commandes;
- ☞ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Nous estimons à environ 4 500 le nombre d'aide-fleuristes qui travaillent à temps plein, à temps partiel ou de façon occasionnelle en fleuristerie au Québec.

Localisation des travailleurs : On retrouve des aide-fleuristes partout à travers le Québec avec concentration plus importante dans la région de Montréal qui compte plus du tiers des entreprises en fleuristerie.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des aide-fleuristes se situe entre 18 et 55 ans. Toutefois, l'âge d'une partie importante de ces travailleurs se situe dans la vingtaine.

Sexe : Plus de 95% des travailleurs sont des femmes.

Scolarité : En général, les aide-fleuristes ont complété des études secondaires. Plusieurs sont des étudiants en train de terminer leurs études collégiales ou universitaires dans un secteur sans lien avec la fleuristerie.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les travailleurs qui ont une formation professionnelle pertinente si ce n'est les stagiaires en fleuristerie.

Nombre moyen d'années d'expérience : Beaucoup de travailleurs n'ont pas d'expérience en fleuristerie. Certains ont une expérience comme vendeur dans un autre type d'entreprise. Suite à l'information recueillie auprès des personnes interrogées dans le cadre de l'étude, on peut avancer que plus de 60% des aide-fleuristes ont entre 2 et 18 années d'expérience dans le secteur.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Cependant, dans la presque totalité des cas l'anglais est indispensable.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : La majorité des aide-fleuristes ont un emploi à temps partiel ou occasionnel.

Horaire de travail : L'horaire de travail varie selon que le travailleur est à temps partiel, temps plein ou occasionnel. Le nombre d'heures se situe généralement entre 20 et 27 pour la majorité des travailleurs sans toutefois l'assurance d'un nombre précis d'heures hebdomadaires. Durant les périodes de pointe (Noël, St-Valentin, Pâques, Fête des mères, etc.) l'employé peut être appelé à travailler le double de ses heures normales. Par contre, durant l'été, qui est généralement une période très tranquille pour ces entreprises, les aide-fleuristes peuvent voir leur nombre d'heures diminuer considérablement.

Salaire : Le salaire horaire varie entre le salaire minimum et 8,75\$ et est fonction de l'expérience du travailleur.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le nombre d'heures ne pouvant être garantie dans la majorité des cas, il n'est pas facile de garder des travailleurs. Bien que le recrutement se fasse assez facilement compte tenu de la disponibilité de ce type de travailleurs non spécialisés, il est plutôt rare de garder le même travailleur de nombreuses années. On rencontre toutefois un bon nombre d'entreprises dont les employés sont relativement stables. En effet, parmi les entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête, plus de 35% ont dit avoir du personnel stable.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation spécifique n'est exigée. Toutefois, une formation dans le secteur de la fleuristerie est un atout. Les conditions générales d'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier travailler avec le public, être disponible et prêt à travailler à des heures irrégulières, avoir un certain goût pour l'agencement des couleurs, avoir de l'entregent et une connaissance fonctionnelle de la langue anglaise.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu que l'on ne peut assurer de travail régulier, il n'est pas toujours facile de garder son personnel. En général toutefois, les employeurs n'ont soulevé aucun problème particulier relié à l'embauche de ces travailleurs.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a vécu des moments très difficiles au cours des dernières années. Bon nombre d'entreprises ont eu de sérieux problèmes et les ajustements qu'ils ont dû effectuer se sont traduits par une

7.0 EMPLOI (SUITE)

diminution du personnel ou encore du nombre d'heures travaillées.

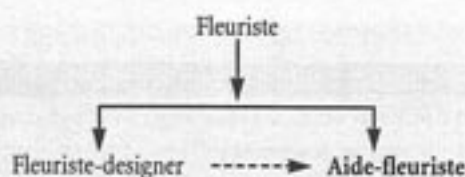
Au cours des trois prochaines années : On ne devrait pas assister à la création de nouveaux emplois mais plutôt une légère diminution et la réorganisation de ceux existants.

Progression dans l'emploi : La progression se traduit par une augmentation des responsabilités du travailleur et de nouveaux défis. Dans la majorité des cas cette progression s'accompagne également d'une augmentation salariale. Un travailleur qui accumule de l'expérience et des connaissances peut exercer le poste de fleuriste-designer mais cette perspective est toutefois assez rare.

Mobilité d'emploi : Il y a peu de mobilité d'emploi compte tenu que les conditions de travail sont sensiblement les mêmes d'une fleuristerie à l'autre. Les travailleurs qui changent d'emploi en profite généralement pour changer de secteur. Ils tentent de travailler dans une entreprise syndiquée (Réno-Dépôt, Rona l'Entrepôt, magasins à grandes surfaces, etc.) là où les conditions de travail sont généralement supérieures, où on leur offre la possibilité d'un travail plus stable à l'année, même si ce n'est pas toujours dans le secteur horticole, et où le salaire est généralement plus élevé.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : En général, les employeurs sont satisfaits du personnel qu'ils recrutent.

**Tableau
Structure d'emploi**



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs souhaiteraient que les travailleurs aient une connaissance de base en fleuristerie mais croient que la formation de base offerte actuellement ne peut y répondre tout à fait. De la formation sur les techniques de vente et la communication semble être davantage favorisée de même que de la formation sur le marchandisage.

Par les travailleurs : La presque totalité des travailleurs n'ont suivi aucun programme de formation relié au secteur de la fleuristerie. D'ailleurs, plusieurs des aide-fleuristes sont des étudiants qui poursuivent une formation de niveau collégial ou universitaire dans un secteur qui n'a rien à voir avec la fleuristerie. La majorité des travailleurs n'ont exprimé aucun besoin de formation dans le cadre de leur travail.

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

De base (initiale) : Peu d'employeurs se sont prononcés compte tenu que la majorité de leurs aide-fleuristes n'ont aucune formation pertinente en fleuristerie. Certains ont toutefois souligné qu'il serait important de respecter le programme de formation actuel dans son application. En effet, on note que dans la majorité des cas on offre beaucoup plus de formation théorique que de formation pratique tel qu'adopté dans le programme cadre en fleuristerie.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :

Les quelques travailleurs qui ont suivi une formation en fleuristerie croient qu'il aurait été plus profitable de faire davantage de stages en milieu de travail et ce, à des périodes différentes de l'année et non pas seulement à des périodes de pointe ou durant l'été par exemple, moment très calme dans le secteur.

Par les entreprises : Les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise. Cette formation se fait toutefois, dans la majorité des cas, sur le tas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les rares activités de formation portent sur les nouveaux produits de même que l'entretien des fleurs et des plantes en boutique. Dans certains cas, les fournisseurs proposent des sessions d'information sur leurs produits. Par ailleurs, lors d'expositions ou de foires, les regroupements tels que «FTD» et «Teleflora» offrent des sessions d'information ainsi que des démonstrations.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont généralement bonnes. Le salaire et la précarité des heures de travail alloués semblent toutefois être des irritants majeurs.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : D'après les employeurs, il faudra de plus en plus engager des personnes qui possèdent une facilité de communication et qui sont de bons vendeurs. Les travailleurs devront ainsi développer de nouvelles connaissances et être d'habiles communicateurs.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les employeurs croient que les nouveaux programmes de télécommunication et le développement des marchés par internet auront un impact sur les tâches de l'aide-fleuriste. Ce dernier devra s'ajuster et se former à ces nouvelles technologies afin de développer ses connaissances dans ces secteurs.

BIBLIOGRAPHIE

- Gérard Dion. *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Presses de l'Université Laval, 1986.
- Développement des ressources humaines Canada. *Classification nationale des professions, CNP, Description des professions*, 1993.
- Développement des ressources humaines Canada. *Emploi-Avenir Québec - Rapport d'analyse des professions* : 6421 Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail; 2225 Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticole; 8255 Entrepreneurs et gestionnaires d'aménagement paysager et entretien de terrains; 8256 Surveillants, aménagement paysager et horticole; 8612 Manœuvre en aménagement paysager et entretien de terrains.
- Dupaul, Richard. «Verglas, beau printemps...ça jardine!». La Presse, 30 mai 1996.
- Emploi et Immigration Canada. Industrie horticole. *Planifier pour l'avenir, Les ressources humaines, enjeux et possibilités, Rapport national*, préparé par Ernst & Young, 1992.
- Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec. *Les besoins de formation dans l'industrie horticole ornementale du Québec*, 1987.
- Filière de l'horticulture ornementale au Québec. *Plan stratégique de développement*. Préparé par Robert Giasson, secrétaire-coordonnateur de la filière, septembre 1994.
- Florists Transworld Delivery Association. *FTD Retail Florists' Operating Survey* (based on the 1992 results of U.S. members), Michigan, 1993.
- Denis J. Garand pour l'IQRHH. *Diagnostic des besoins réels des entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, 1998.
- Gouvernement du Québec et Associés. *Les métiers de la formation professionnelle*, 2ème édition, 1997.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (jardinierie et aménagement paysager)*, mars 1991.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (fleuristerie)*, décembre 1991.
- Gouvernement du Québec. *Répertoire des municipalités du Québec*. Les publications du Québec, 1994 et 1997.
- IQRHH et Formaqual. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec*, avril 1996.
- IQRHH et J.M. André Lachance & Associés. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans deux sous-secteurs de la production horticole en Montérégie*, 1995.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'Étude*, avril 1996.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Floriculture*, avril 1996.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Pépinières et gazonnières*, avril 1996.
- MAPAQ. *La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives. Rapport analytique*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, mai 1993.
- MAPAQ. *L'industrie bioalimentaire au Québec*. Direction de l'analyse et de l'information économique, 1994.
- MAPAQ. *Portrait de l'horticulture au Québec - l'horticulture en bref - Réalisé par Jean-Guy Bergeron*, direction de l'analyse et de l'information économique, 1998.
- MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre bioalimentaire, 1996.
- MAPAQ. *Synthèse sur la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, 1992.
- MÉQ. Direction des politiques et plans. *Répertoire des éléments de connaissances par unités modulaires - Agriculture*.
- MÉQ, Direction des programmes. *Devis de production. Secteur : Agriculture et Pêches. Élaboration d'une étude préliminaire. Horticulture ornementale (DEP-1088) et Réalisation d'aménagements paysagers (DEP-5071)*, avril 1998.
- MÉQ, Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Portrait du secteur de formation Agriculture et Pêches, volet agriculture. Document synthèse*, septembre 1997.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : jardinier-horticulteur*, mars 1989.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle et technique. *Agriculture et Pêches. Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier horticole*, 1998.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier qualifié en structure d'aménagement paysager*, mars 1989.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : arboriculteur-élagueur*, mai 1990.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Jardinierie et aménagement paysager*, septembre 1998. Réalisé par Didaction.
- Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie. *Statistique Canada. Profil des secteurs de recensement de Montréal - Partie A. Recensement 1991*.
- Emploi et Immigration Canada. *Classification Canadienne Descriptive des Professions, CCDP*, 1978.
- Secrétariat du Sommet sur l'agriculture québécoise. *Filière de l'horticulture ornementale au Québec. Plan stratégique de développement*, 1994.
- US Department of Labor. *Employment and Training Administration, Dictionary of occupational titles*, 1991

