

Sommaire

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN HORTICULTURE ORNEMENTALE

– commercialisation et services –

Septembre 2021



HortiCompétences

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

COORDINATION

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

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Rosalie-Maude St-Arnaud, responsable du mandat, Groupe AGÉCO
Camille Payant, analyse des données secondaires, Groupe AGÉCO
Marie-Ève Lamoureux, analyse des données primaires, Groupe AGÉCO
Isabelle Charron, appui aux consultations et animation des groupes de discussion, Groupe AGÉCO

RÉVISION LINGUISTIQUE

APOGÉE

COMITÉ DE SUIVI DU DIAGNOSTIC SECTORIEL

André Mousseau, Le Cactus Fleuri inc.
Benoit Robichaud, CoeffiScience
Carl Grenier, ministère de l'Éducation
Émilie Arcand, ministère de l'Enseignement supérieur
Luce Daigneault, Québec Vert
Martine Matteau, HortiCompétences
Michel Grégoire, Nutrite St-Élie Inc.
Oriana Maldonado-Carriazo, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

© HortiCompétences, 2021
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2021
ISBN : 978-2-922003-52-9

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



HortiCompétences

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

3230, rue Sicotte, local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
450 774-3456 | info@horticompetences.ca
horticompetences.ca

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

TABLE DES MATIÈRES

1. Changements ayant influencé l'évolution des secteurs.....	2
2. Portrait évolutif du secteur et de sa main-d'œuvre	3
3. Enjeux et défis pour les employeurs.....	6
4. Recommandations.....	13

Sommaire

Ce document présente les principales conclusions de la mise à jour de l'étude sectorielle sur la commercialisation et les services en horticulture ornementale. Groupe AGÉCO a été mandaté par HortiCompétences pour brosser un portrait du secteur québécois de l'horticulture ornementale – commercialisation et services et de ses travailleurs afin de documenter les enjeux en matière de main-d'œuvre et pour comprendre où se situent les pistes d'améliorations potentielles en matière de pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) et de formation.

Ce sommaire se structure autour de quatre sections. La première rapporte les principaux dossiers qui ont marqué l'environnement d'affaires récent du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. La 2^e présente succinctement le portrait évolutif du secteur et de sa main-d'œuvre. La 3^e section documente les principaux enjeux et défis pour les employeurs du secteur et la dernière section propose des pistes de recommandations pour HortiCompétences.

Les constats se basent sur l'ensemble des activités suivantes :

- Une revue de littérature
- Une analyse de données secondaires
- Des entrevues auprès d'une dizaine d'employeurs et d'intervenants clés du milieu
- Deux groupes de discussion auprès de chefs d'entreprises du secteur
- Trois enquêtes Web auprès des employeurs des différents secteurs à l'étude, des surintendants de golf et des architectes paysagistes

Secteurs couverts par l'étude :

- Aménagement paysager
- Entretien paysager
- Architecture de paysage
- Jardineries
- Fleuristeries
- Irrigation
- Arboriculture
- Surintendance de golf

1. CHANGEMENTS AYANT INFLUENCÉ L'ÉVOLUTION DES SECTEURS

LE PLEIN EMPLOI ET L'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOYEURS

- Avant que la pandémie de la COVID-19 n'éclate en début d'année 2020, le Québec était dans un contexte de plein emploi. La pandémie a chamboulé temporairement les repères économiques liés à l'emploi. Mais il n'en demeure pas moins qu'avec le vieillissement de la population, le défi de recrutement demeure entier pour plusieurs secteurs d'activité économique, dont le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. La gestion des ressources humaines devient donc de plus en plus importante pour aider les entreprises à se positionner de manière attractive sur le marché de l'emploi.

LA COVID-19 : ENGOUEMENT POUR LE JARDINAGE ET COMMERCE EN LIGNE

- La pandémie de COVID-19 a entraîné une recrudescence du jardinage et des besoins en aménagement paysager. La plupart des entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services ont vu leurs ventes augmenter de façon importante. Cet engouement a entraîné des besoins additionnels en main-d'œuvre, mais a également eu un effet positif sur les inscriptions aux programmes de formation en horticulture.
- La COVID-19 est également venue transformer, de manière temporaire ou permanente, les comportements d'achats. Le virage de l'achat en ligne, notamment, s'est accéléré. Plusieurs entreprises en horticulture, en particulier les jardineries, ont saisi l'occasion au printemps 2020 de revoir leur stratégie et d'implanter un site transactionnel sur leur site Web pour offrir en ligne l'achat de végétaux et autres fournitures.

VÉGÉTALISATION ET ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Il est démontré que l'utilisation de végétaux dans les milieux urbains permet d'atténuer les effets négatifs des changements climatiques, que ce soit en matière d'îlots de chaleur ou de gestion des eaux de ruissellement. Le verdissement et les infrastructures végétalisées figurent parmi les 4 principales interventions identifiées comme pouvant rendre les villes plus résilientes. Plusieurs villes ont déjà intégré des projets de végétalisation dans leur aménagement urbain. Certaines villes en font maintenant une obligation. Ces changements ont un impact sur les travailleurs du secteur de l'horticulture ornementale puisqu'ils doivent intégrer de nouvelles connaissances et fonctions dans leur travail.
- Par ailleurs, les changements climatiques ont des répercussions sur la durée des activités. Plusieurs entreprises étalent désormais leurs activités sur une plus longue période, ce qui permet d'atténuer le caractère saisonnier de certains emplois. Les entreprises doivent également conjuguer avec les aléas des changements climatiques qui sont de plus en plus fréquents : périodes prolongées de grande chaleur et de sécheresse, besoins additionnels pour l'irrigation des végétaux, etc. En réponse à ces changements, les travailleurs doivent actualiser leurs connaissances et adopter leurs pratiques (ex. : utilisation de végétaux résistants à la sécheresse).

ATTENTES DES CONSOMMATEURS ET PRATIQUES RESPONSABLES

- Les attentes des consommateurs-citoyens évoluent et se traduisent par de nouveaux critères d'achat, relatifs entre autres à la protection de l'environnement et à la provenance locale, qui s'ajoutent à celui du prix. Ces demandes, accentuées par la pandémie de COVID-19, se traduisent en un désir de « relance verte » au sein de l'industrie¹. À cet effet, Québec Vert travaille à mettre en place une certification environnementale pour ses entreprises horticoles affiliées qui vise à donner une assurance écrite que les services offerts sont conformes à des exigences spécifiées dans une norme ou un référentiel en lien avec des pratiques harmonieuses avec l'environnement et conformes aux exigences établies².

AGRICULTURE URBAINE ET BIEN-ÊTRE

- Le concept d'agriculture urbaine est en pleine expansion au Québec en réponse au désir des consommateurs pour des aliments produits à proximité. Les municipalités et les villes intègrent également de plus en plus des infrastructures nourricières dans leurs aménagements. Les entreprises du secteur doivent ajuster leur offre de services en conséquence et s'assurer d'outiller leurs travailleurs pour qu'ils obtiennent les compétences techniques requises. Outre le côté nourricier et environnemental, les végétaux permettent aussi de répondre aux dimensions économique et sociale de la santé publique : augmentation de la valeur des propriétés, amélioration la situation économique des collectivités et atténuation du stress³.

2. PORTRAIT ÉVOLUTIF DU SECTEUR ET DE SA MAIN-D'ŒUVRE

LE SECTEUR EN CHIFFRES⁴

- **5 784 entreprises** (hausse de 8 % par rapport à 2016) : les trois quarts sont spécialisés en services d'aménagement paysager – SCIAN 561730, c'est-à-dire qu'ils tirent plus de 50 % de leurs revenus de cette activité (cf. Figure 2.1). Ce code SCIAN couvre plusieurs types de services : aménagement paysager, entretien paysager, entretien et fertilisation de pelouses, arboriculture, irrigation. Néanmoins, cette statistique ne reflète pas la réalité de l'industrie, soit celle où plusieurs entreprises combinent plus d'un secteur d'activité, opérant par exemple une jardinerie avec une fleuristerie ou un service d'aménagement/entretien paysager.
- **Une grande proportion d'entreprises de petite taille** : près de 45 % des entreprises n'embauchent pas d'employés (propriété d'un travailleur autonome) et près du tiers comptent moins de 5 employés.

¹ Québec Vert. Le magazine de la communauté du végétal et du paysage, Gestion de l'eau – des bandes riveraines aux toits verts, no 334, août-septembre 2020.

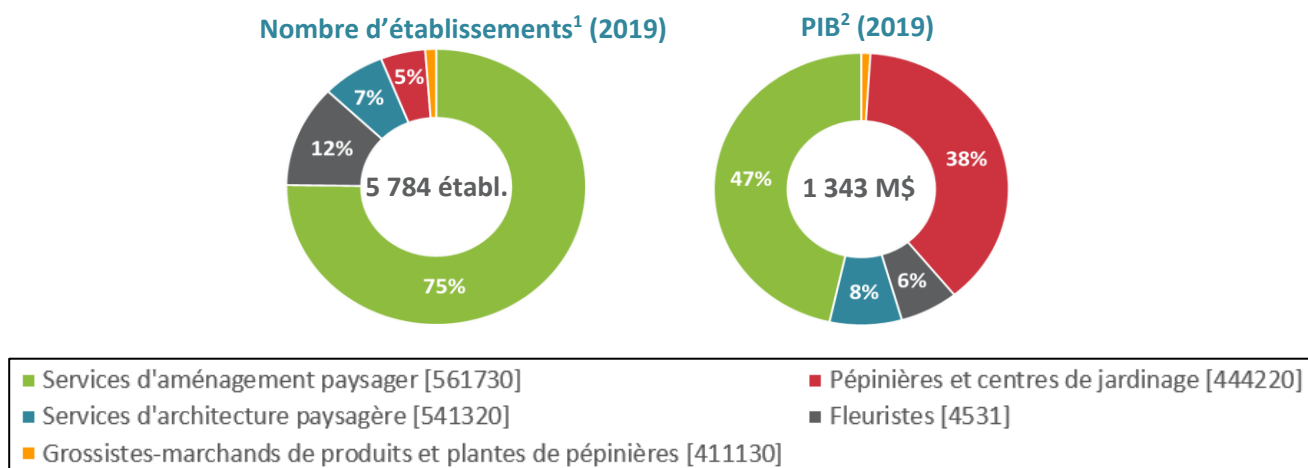
² FIHOQ. <https://quebecvert.com/mettez/des-ressources-pour-jardiner/certification-environnementale-des-entreprises-en-horticulture-ornementale>

³ FIHOQ. 2011. Mémoire de la fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec présenté à la commission de l'aménagement du territoire.

⁴ Les codes SCIAN couverts par l'étude sont : 411130 – Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières, 444220 – Pépinières et centres de jardinage, 4531 – Fleuristes, 541320 – Services d'architecture paysagère, 561730 – Services d'aménagement paysager.

- **Un PIB de 1350 M\$ en 2019** (hausse de 10 % depuis 2007) : concentré entre les secteurs de l'aménagement paysager – SCIAN 561730 (47 %) et des pépinières et jardinerie – SCIAN 444220 (38 %) (cf. Figure 2.1).

Figure 2.1
Profil des entreprises en horticulture ornementale – commercialisation et services



1 Inclut les entreprises avec et sans employés.

2 À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].

Source : Statistique Canada. Tableaux 33-10-0092-01, 33-10-0094-01 et 36-10-0402-01.

LA MAIN-D'ŒUVRE⁵

Le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services emploie **entre 20 000⁶ et 29 000⁷ travailleurs**, tout dépendamment de la source statistique et de la méthode d'estimation (cf. Tableau 2.1).

- Le profil des compétences des professions liées à un métier dans le secteur est transversal à plusieurs secteurs d'activités. Cela signifie qu'une personne formée pour exercer une profession dans ce secteur peut également avoir le profil pour travailler dans un autre secteur d'activité (ex. : secteur agricole, municipalités, etc.).

Tableau 2.1
Estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP)
en lien avec l'horticulture ornementale – commercialisation et services

CNP	Secteurs Horti-compétences ¹
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612)	18 000

⁵ Les professions visées par l'étude sont documentées à la page 5 du rapport complet : Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services.

⁶ Selon les données de Statistique Canada (estimation des emplois pour les codes SCIAN à 6 chiffres à partir des codes SCIAN à 4 chiffres).

⁷ Selon une estimation à partir des données d'Emploi-Québec publiées sur le site IMT (emplois par CNP).

CNP	Secteurs Horti-compétences ¹
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255)	3 000
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail (CNP 6421)	2 920
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225)	2 100
Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros (CNP 0621)	820
Architectes paysagistes (CNP 2152)	500
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432)	200
Gestionnaires en horticulture (CNP 0822)	35
Total CNP	27 575
Personnel administratif et de soutien ²	1 380
Total incluant le personnel administratif et de soutien	28 955

1 Correspond à la multiplication de la proportion des personnes en emploi œuvrant dans les secteurs de l'horticulture ornementale commercialisation et services par le nombre de personnes en emploi en 2018 selon les données d'Emploi-Québec (IMT).

2 Basé sur l'hypothèse que le personnel administratif représente 5 % des emplois du secteur (tiré de l'enquête auprès des employeurs réalisée dans le cadre du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services publié en 2017).

- **Des travailleurs de toutes les tranches d'âge pour la plupart des postes** : les postes ouvriers de pépinières et de serres et les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains regroupent davantage d'employés de moins de 25 ans.
- **Une représentation fortement masculine** : notamment pour les postes qui nécessitent des tâches plus physiques (manœuvres en aménagement paysager et en entretien de terrain et les entrepreneurs et superviseurs de services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture). Les postes de vendeurs – commerce de détail et d'architectes paysagistes comptent toutefois une majorité de femmes.
- **Un niveau d'éducation qui varie selon le degré de spécialisation des postes** : les gestionnaires en horticulture et les architectes paysagistes sont les professions qui regroupent les plus grandes parts de travailleurs détenant un DEC ou un diplôme universitaire. La répartition des niveaux de scolarité est plus homogène chez les autres postes.
- **Une majorité d'emplois à temps plein sur une base saisonnière** : en moyenne, les employés travaillent près de 1420 heures dans l'année, un nombre d'heures qui demeure proche de celui de l'ensemble des industries qui opèrent sur base annuelle (1513 heures). Cela illustre bien l'intensité des heures de travail en haute saison.
- **Une hausse du recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET)** : afin de combler leurs besoins en main-d'œuvre, un nombre croissant d'entreprises ont eu recours aux TET au cours des dernières années. En 2019, on estimait à 960 le nombre de postes visés par les Études

d'impact sur le marché du travail (EIMT) positives et de TET embauchés par les secteurs couverts par HortiCompétences, soit l'équivalent d'environ 3 % du total des postes de TET demandés pour le Québec.

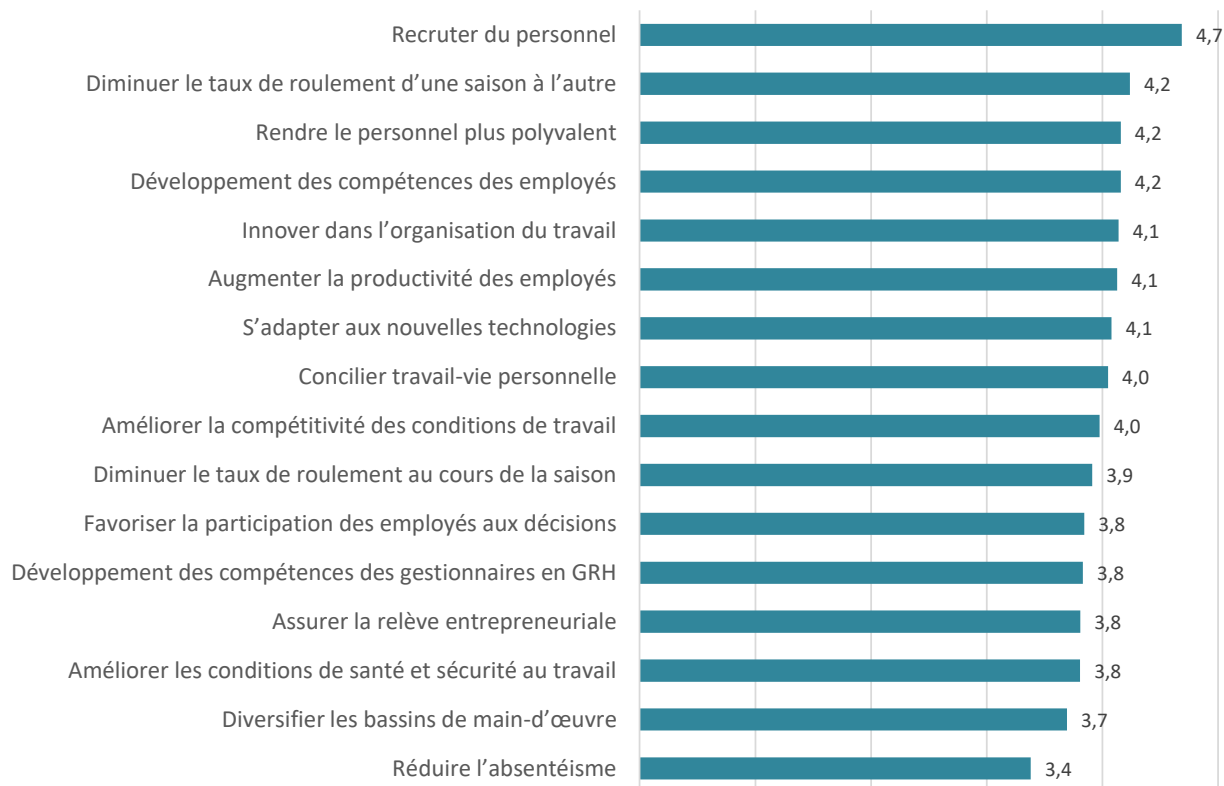
3. ENJEUX ET DÉFIS POUR LES EMPLOYEURS

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION QUI DEMEURENT IMPORTANTES

Recrutement difficile pour l'ensemble des postes

- Le recrutement de la main-d'œuvre est le principal défi en matière de gestion des ressources humaines identifié par les entreprises sondées (cf. Figure 3.1). D'ailleurs, tous postes et secteurs confondus, plus de 80 % des entreprises considèrent que le recrutement est plutôt difficile ou très difficile. Pour plusieurs postes, la pénurie est telle que plusieurs entreprises ont très peu d'exigences à l'embauche, si ce n'est que la nécessité d'avoir une bonne attitude.
 - De façon générale, les postes spécialisés sont ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes. Néanmoins, plusieurs postes requérant un faible niveau de compétence seraient également difficiles à combler. Parmi les postes pour lesquels le recrutement est jugé le plus difficile par les entreprises figurent les contremaîtres/superviseurs, les camionneurs, les élagueurs, les ouvriers spécialisés, les dessinateurs et les chefs d'équipe.
- Les principales raisons qui expliquent les difficultés de recrutement sont la saisonnalité des emplois, le manque de candidats ayant les compétences ou la formation exigées, le travail physique, le bassin vieillissant de travailleurs et l'absence de jeunes pour prendre le relais.

Figure 3.1
Principaux défis en gestion des ressources humaines – ensemble des secteurs
1 étant « très peu important », et 5 étant « très important »

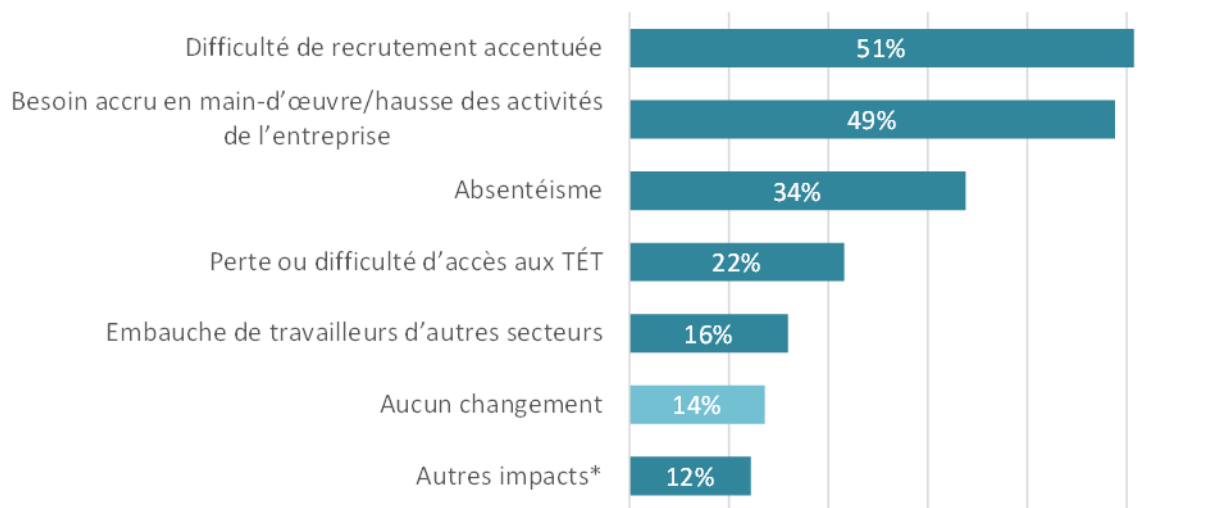


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Des difficultés accentuées par la COVID-19

- La COVID-19 a entraîné des difficultés de recrutement accentuées pour les entreprises du secteur, liées entre autres à la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), ainsi qu'un besoin accru en main-d'œuvre en raison de la hausse de la demande des services en horticulture ornementale (cf. Figure 3.2). Une part non négligeable d'entreprises (34 %) ont également eu un taux d'absentéisme élevé en raison d'employés atteints de la COVID-19 ou mis en quarantaine à la suite d'une exposition au virus et ont perdu des TET ou ont connu des difficultés à faire appel à eux (22 %). En réponse à ces impacts, plusieurs entreprises ont dû réduire leurs équipes de travail et renoncer à certains contrats de façon à être en mesure de répondre à la demande.

Figure 3.2
Impact de la COVID-19 sur la main-d'œuvre en 2020 – ensemble des secteurs



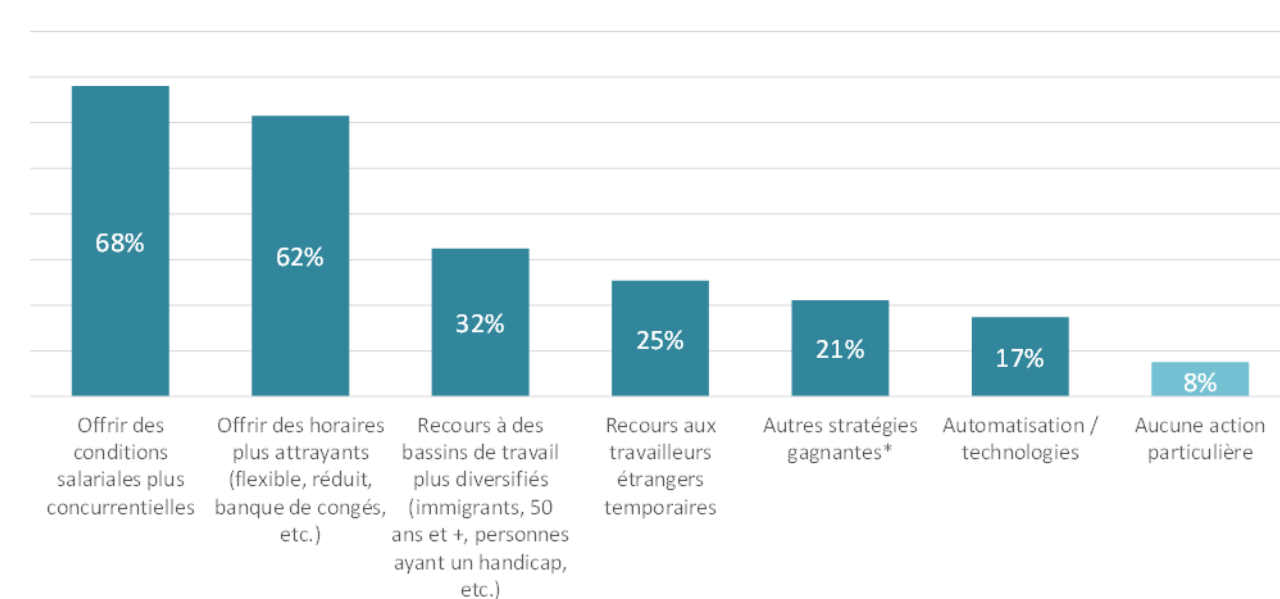
*Autres : désincitatif à l'emploi à cause de la PCU et défis liés au stress et à la santé mentale.

Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Un nouveau profil d'employés qui modifie les pratiques RH

- Afin de combler leurs besoins en main-d'œuvre, plus de 60 % des entreprises qui ont participé au sondage offrent actuellement des conditions salariales plus concurrentielles et des horaires plus attrayants (cf. Figure 3.3). Néanmoins, les avantages sociaux offerts et les horaires flexibles ne seraient pas toujours suffisants pour recruter des employés. Le nouveau profil des jeunes employés (génération Y) exige une modification des pratiques de gestion en RH par les employeurs, les jeunes employés n'étant souvent disponibles pour travailler que quelques heures par semaine et perdant rapidement intérêt pour le travail réalisé, ce qui augmente de façon importante le taux de roulement des employés.
- Un nombre croissant d'entreprises ont ainsi recours à des bassins de travail plus diversifiés (ex. : retraités) et aux travailleurs étrangers temporaires (TET). La COVID-19 a révélé l'importance des TET pour le secteur de l'aménagement paysager, des jardineries et des services d'entretien paysager et de pelouse, notamment pour combler les postes de manœuvres ou ceux qui requièrent la réalisation de tâches plus physiques.

Figure 3.3
Actions réalisées pour combler les besoins d’embauche – ensemble des secteurs

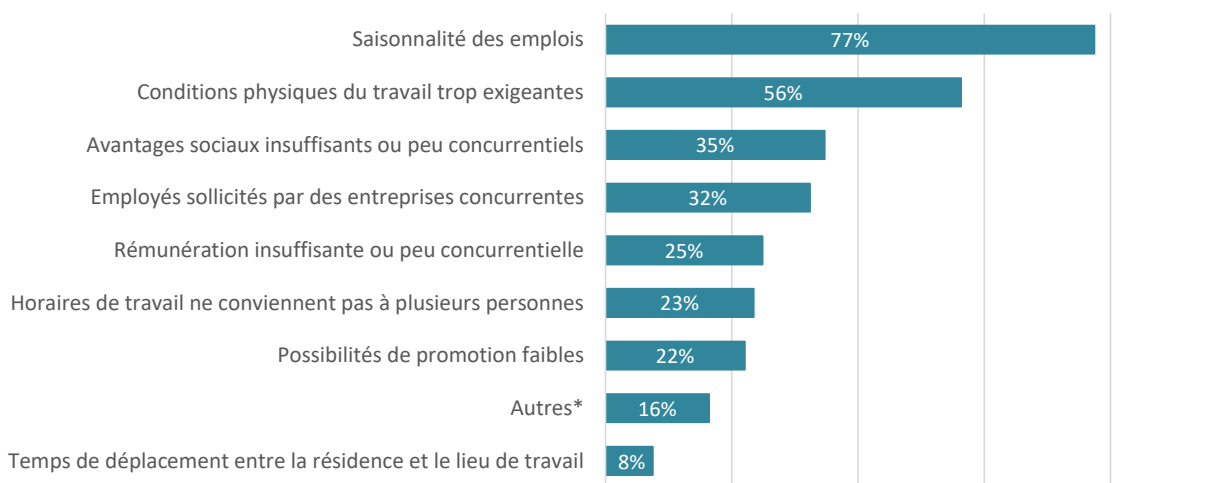


*Autres stratégies gagnantes : bonis au référencement, utilisation des réseaux sociaux, usage du PAMT et recrutement de stagiaires.
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Rétention des travailleurs : le nerf de la guerre pour les entreprises

- Réduire le taux de roulement présente un défi de taille pour les entreprises du secteur (cf. Figure 3.1). Les principales raisons qui expliquent les difficultés de rétention sont : la saisonnalité des emplois, les conditions physiques du travail, les avantages sociaux insuffisants ou peu concurrentiels et la sollicitation des employés par des entreprises concurrentes (cf. Figure 3.4).

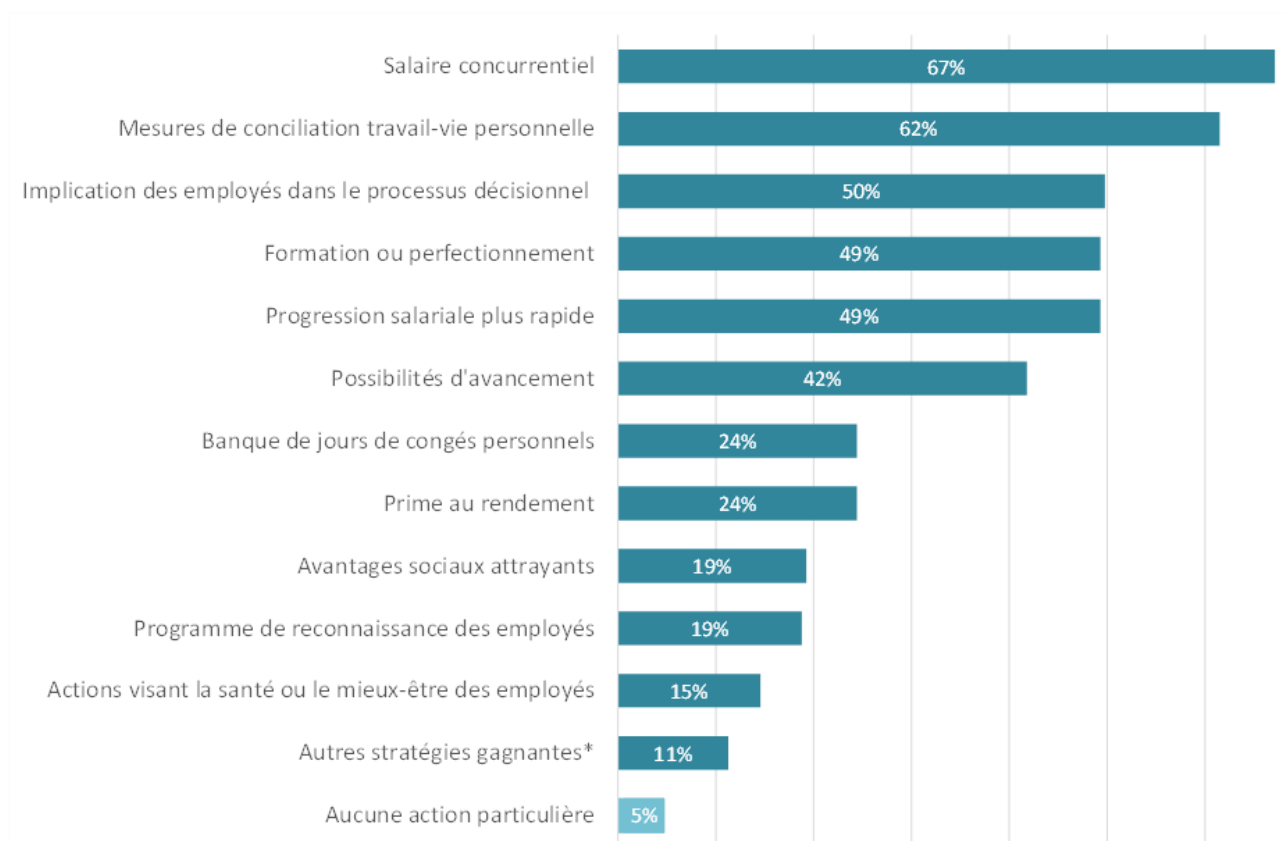
Figure 3.4
Raisons qui peuvent expliquer les difficultés de rétention des employés – ensemble des secteurs



*Autres : principalement la concurrence d’autres secteurs (ex. : construction, municipalités et villes).
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

- Les stratégies pour fidéliser la main-d'œuvre sont nombreuses. Les plus populaires adoptées par les employeurs sont l'offre de salaires concurrentiels et les mesures de conciliation travail-vie personnelle à leurs employés (cf. Figure 3.5).
- Outre ces stratégies de rétention, une part importante d'entreprises (33 %) ont diversifié leurs activités de façon à offrir des produits ou des services sur une plus longue période et ainsi rallonger la saison de production (ex. : installation de décorations de Noël, offre de végétaux à l'année, etc.). Un certain nombre d'entreprises (17 %) font également du maillage ou des échanges de main-d'œuvre avec des entreprises de leur région (ex. : entreprise de déneigement, station de ski, etc.) de façon à prolonger la période d'emploi.

Figure 3.5
Actions réalisées pour fidéliser les employés – ensemble des secteurs



*Autres stratégies gagnantes : activités sociales, ambiance de travail agréable, rabais sur produits ou services, prime de fidélisation et fourniture d'équipements (ex. : véhicules et équipements qui facilitent le travail)

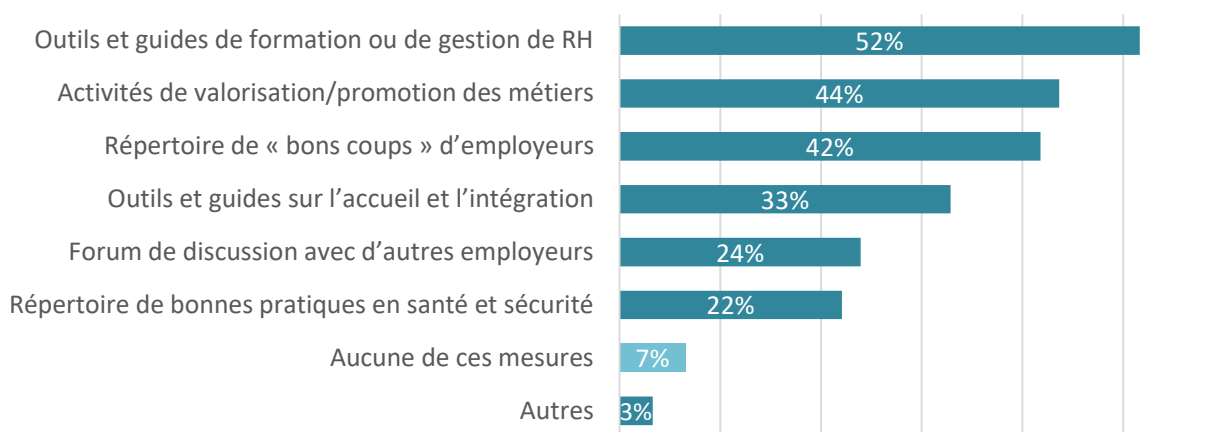
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

DES MESURES UTILES POUR APPUYER LES EMPLOYEURS DANS LEURS DÉFIS

- Outre le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, plusieurs autres défis s'avèrent importants pour les entreprises. Parmi ceux-ci figurent la polyvalence du personnel, le développement des compétences des employés, l'innovation, la productivité des employés et l'adaptation aux nouvelles technologies (cf. Figure 3.1). Les mesures qui s'avèrent les plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis sont les outils et guides de formation/gestion en RH, les activités de valorisation/promotion des métiers et les répertoires de bons coups d'employeurs (cf. Figure 3.6)

Figure 3.6

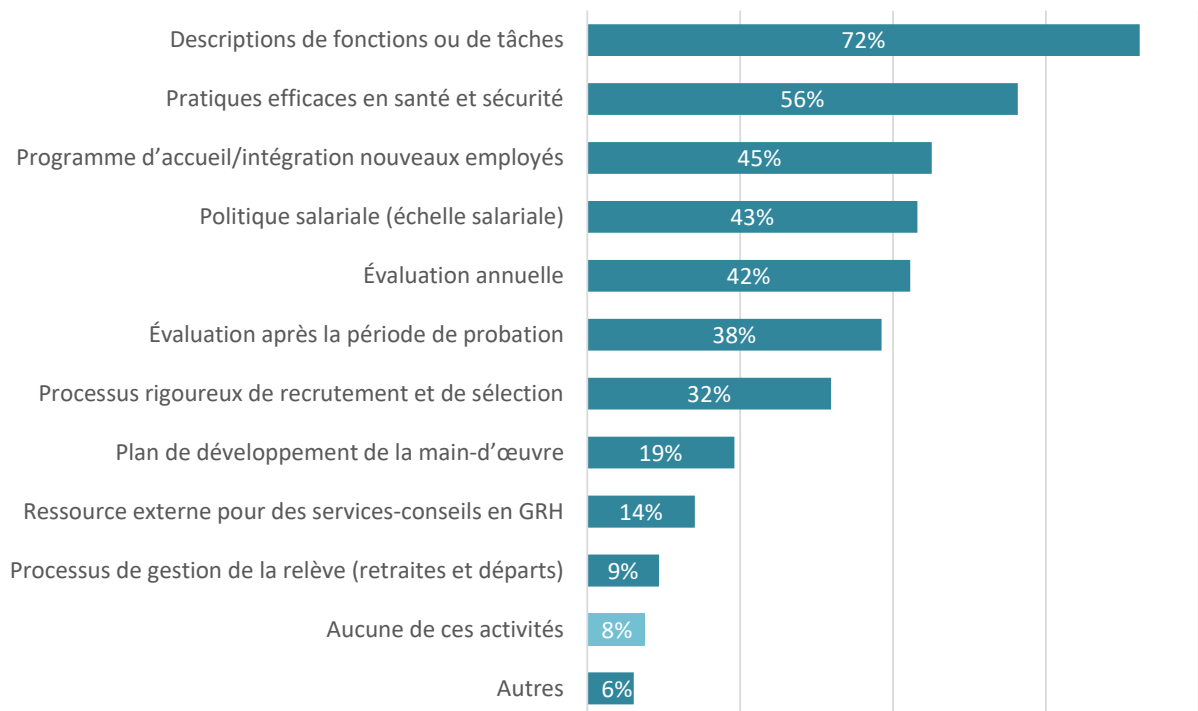
Mesures les plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis – ensemble des secteurs



Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

DES OUTILS DE GESTION DES RH DE PLUS EN PLUS ADOPTÉS, MAIS DU TRAVAIL RESTE À FAIRE

- L'adoption d'outils de gestion des ressources humaines est une pratique en hausse au sein des employeurs du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Les résultats de l'enquête montrent que près des trois quarts des entreprises utilisent des descriptions de fonctions ou de tâches et plus de 55 % mettent en place des moyens pour assurer des pratiques efficaces en santé et sécurité (cf. Figure 3.7). Près de 65 % des entreprises sondées sont également membres d'une mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail (SST). Néanmoins, certains outils de gestion pourraient avoir des taux d'adoption supérieurs (ex. : processus de gestion de la relève ou plan de développement de la main-d'œuvre).

Figure 3.7**Outils de gestion des ressources humaines adoptés par les entreprises – ensemble des secteurs**

Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

DES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION

- Les changements qui s'opèrent dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services depuis quelques années s'accroissent (ex. : nouvelles technologies, nouveaux végétaux et matériaux, aménagements durables, complexité des travaux réalisés, etc.) et continuent de transformer les besoins de main-d'œuvre et de formation (développement des compétences des employés, adaptation aux nouvelles technologies, polyvalence du personnel, innovation dans l'organisation du travail).
- Les employeurs du secteur exigent rarement une formation initiale à l'embauche en raison du manque de candidatures. Afin de développer les compétences de leurs employés, ils misent davantage sur la formation continue (84 % des entreprises sondées ont offert des activités de formation continue au cours des 12 derniers mois). Les formations les plus offertes sont celles données par les fournisseurs, suivies des celles d'HortiCompétences, du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et de Québec Vert.
- Tous secteurs confondus, les besoins en formation continue touchent principalement aux savoir-faire pratiques (compétences techniques), aux connaissances théoriques appliquées aux métiers et à la santé et sécurité. Certains secteurs ont tout de même des besoins de formation particuliers. C'est le cas des jardineries dont le besoin de formation prioritaire concerne le développement des compétences en mise en marché et en service à la clientèle.

4. RECOMMANDATIONS

À la lumière des constats dressés à l'issue de la présente étude, les actions d'HortiCompétences devraient être dirigées vers trois grands thèmes. Précisons que ces thèmes sont en lien avec les orientations stratégiques identifiées dans la planification stratégique 2021-2024 d'HortiCompétences réalisée parallèlement au présent diagnostic sectoriel (automne 2020 et hiver 2021).

1. PROMOUVOIR LES MÉTIERS DU SECTEUR ET VALORISER LES FORMATIONS INITIALES QUI MÈNENT À UN MÉTIER EN HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES

- Augmenter l'attractivité du secteur par la valorisation des emplois constitue un objectif phare énoncé dans la planification stratégique d'HortiCompétences. L'organisation doit poursuivre les efforts en ce sens pour actualiser l'image des métiers et des professions qui sont encore largement perçus comme étant difficiles (travail physique, caractère saisonnier, etc.) et pour intéresser ainsi davantage de travailleurs potentiels. Ces efforts sont d'autant plus critiques dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de vieillissement de la population des travailleurs et d'augmentation des départs à la retraite.
- Au cours des dernières années, le secteur s'est modifié à plusieurs égards. La modernisation des équipements de travail (adoption de nouvelles technologies) a changé la nature des métiers (travail moins physique) et créé un besoin pour une main-d'œuvre plus qualifiée. Les changements climatiques ont également permis de prolonger la saison de production, ce qui a eu pour effet de réduire la saisonnalité de certains emplois. La croissance des ventes des entreprises liées à l'engouement pour l'horticulture et pour les aménagements paysagers et l'adoption de pratiques durables (toits verts, agriculture urbaine, etc.) rendent le secteur d'autant plus attrayant, des aspects non négligeables pour solliciter les jeunes travailleurs.
- Suivant ces nouvelles tendances, certains programmes de formation initiale menant à un métier dans le secteur ont récemment connu des gains de popularité, notamment depuis la pandémie de COVID-19. Néanmoins, le nombre d'inscriptions demeure faible pour plusieurs programmes.

Pistes de recommandations :

- Finaliser le développement de la stratégie de promotion des métiers de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Veillez à ce que cette stratégie fasse la promotion :
 - Des métiers auprès de la jeune génération et dans les écoles
 - Des postes spécialisés et de gestion ainsi que des possibilités d'avancement
 - Des programmes de formation menant à un métier dans le secteur, incluant les nouveaux programmes de type ATE (Alternance travail étude)
 - Des bienfaits de l'horticulture ornementale sur la santé, l'environnement, etc.
- Documenter les éléments motivants (ou forces d'attraction) qui mènent à un métier dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services
- Documenter le phénomène de modernisation (équipements et nouvelles technologies) dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services et son impact sur la qualité de vie des travailleurs

2. DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

- HortiCompétences joue également un rôle clé dans la valorisation de la formation initiale et de la formation continue. Les changements qui s'opèrent dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services depuis quelques années (ex. : nouvelles technologies, nouveaux végétaux et matériaux, aménagements durables, complexité des travaux réalisés, prolongement de la saison d'activités, etc.) entraînent de nouveaux besoins de formation et dans certains cas une actualisation de programmes de formation. Bien que plusieurs formations initiales aient été mises à jour par le ministère de l'Éducation au cours des dernières années afin de s'adapter aux nouvelles réalités de l'industrie, certains programmes, et plus particulièrement le DEP Réalisation d'aménagements paysagers et le programme collégial Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (PCHO) n'ont pas été récemment révisés.
- La pandémie de COVID-19 a accéléré le virage numérique et la formation à distance (virtuelle) s'est avérée grandement appréciée par les employeurs. Bien qu'il existe une offre abondante de formation continue, les employeurs du secteur ont identifié (tous secteurs confondus) les savoir-faire pratiques (compétences techniques), les connaissances théoriques appliquées aux métiers et la santé et sécurité comme sujets de formation prioritaire.

Pistes de recommandations :

- Adapter le contenu des formations continues aux besoins actuels des employeurs (ex. : compétences techniques sur les nouvelles tendances)
- Adapter les formats des formations aux besoins du secteur (formations virtuelles, horaire flexible, etc.)
- Sensibiliser les employeurs sur les aspects positifs entraînés par la hausse de compétences de la main-d'œuvre
- Évaluer la pertinence de réviser le DEP en Réalisation d'aménagements paysagers et le programme collégial Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (PACO).

3. PROMOUVOIR LES BONNES PRATIQUES EN GRH AFIN DE FAVORISER LEUR ADOPTION

- Au cours des dernières années, un nombre croissant d'employeurs ont réalisé des actions pour améliorer les conditions de travail de leurs travailleurs (ex. : hausse des salaires, horaires plus flexibles, conciliation travail-famille, etc.). L'adoption de bonnes pratiques en matière de conditions de travail permet aux entreprises de se distinguer dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où la concurrence est élevée entre les entreprises et les secteurs (ex. : municipalités, construction, etc.).
- Un nombre croissant d'employeurs ont également fait l'adoption d'outils de gestion des ressources humaines (ex. : descriptions de tâches, échelle salariale, etc.) ou utilisé différentes stratégies pour pallier les difficultés de recrutement (ex. : recours à des bassins de main-d'œuvre diversifiés, recours aux travailleurs étrangers temporaires, etc.). HortiCompétences joue un rôle clé dans la promotion des ressources disponibles pour les employeurs du secteur.

Pistes de recommandations :

- Continuer de faire connaître aux employeurs l'offre de services et les ressources disponibles en GRH
- Poursuivre la promotion des bons coups en GRH des employeurs qui ont bonifié l'environnement de travail de leurs employés et qui ont permis d'améliorer le bien-être et la satisfaction de leurs employés (ex. : Prix HortiCompétences)
- Informer les employeurs sur les différentes stratégies de recrutement (bassins de clientèles dites éloignées du marché du travail et main-d'œuvre étrangère).



HortiCompétences

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

3230, rue Sicotte, local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
450 774-3456 | info@horticompetences.ca
horticompetences.ca

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 