



Étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage

Rapport final

Présenté à :



Par :



Zins Beauchesne et associés
MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2008
ISBN-13 : 978-2-922003-32-1

Mars 2008

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Liste des tableaux.....	ii
Liste des figures.....	iv
1. Faits saillants des enquêtes menées auprès des entreprises et des travailleurs.....	1-1
1.1 Faits saillants de l'enquête auprès des entreprises	1-1
1.2 Faits saillants de l'enquête auprès des employés	1-4
2. Introduction	2-1
3. Objectifs de l'étude	3-1
4. Méthodologie	4-1
5. Présentation du secteur de l'architecture de paysage.....	5-1
5.1 Les entreprises œuvrant en architecture de paysage.....	5-1
5.2 Les architectes paysagistes	5-2
5.2.1 Description de la profession d'architecte paysagiste	5-2
5.2.2 Profil des architectes paysagistes.....	5-3
5.2.3 Formation.....	5-5
5.2.4 Situation des diplômés.....	5-6
5.3 Perspectives	5-7
6. Analyse des résultats de l'enquête auprès des employeurs.....	6-1
6.1 Profil de l'organisation	6-1
6.2 Profil de la main-d'œuvre actuelle – architecture de paysage.....	6-4
6.3 Embauche.....	6-11
6.4 Gestion des ressources humaines	6-14
6.5 Formation.....	6-16
7. Analyse des résultats de l'enquête auprès des travailleurs	7-1
7.1 Occupation actuelle	7-1
7.2 Formation initiale et formation continue	7-8
7.3 Évolution de carrière	7-14
7.4 Rétention	7-16
7.5 La profession d'architecte paysagiste	7-18
7.6 Profil sociodémographique	7-22

PAGE

8. Faits saillants des groupes de discussion	8-1
8.1 Groupe de discussion avec des employeurs	8-1
8.2 Groupe de discussion avec des travailleurs	8-5
9. Conclusion	9-1
Annexe 1 : Questionnaire d'enquête auprès des employeurs	
Annexe 2 : Questionnaire d'enquête auprès des travailleurs	
Annexe 3 : Réponses détaillées aux questions ouvertes sur la profession	
Annexe 4 : Liste des entreprises ayant répondu à l'enquête auprès des employeurs	
Annexe 5 : Guide de discussion pour les rencontres de validation	

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Statistiques sommaires sur le secteur des services d'architecture de paysage(2005).....	5-1
Tableau 2 - Répartition des entreprises du secteur des services d'architecture de paysage selon la taille (2005)	5-2
Tableau 3 - Répartition des architectes paysagistes selon la région	5-5
Tableau 4 -Principaux secteurs d'emploi.....	5-7
Tableau 5 - Dans quels champs d'activité votre organisation intervient-elle en architecture de paysage ? (n=32)	6-2
Tableau 6 - Votre organisation a-t-elle procédé aux actions suivantes au cours des 3 dernières années (années civiles 2004 à 2006) ? (n=32)	6-2
Tableau 7 - Pour votre dernière année financière (2005-2006), dans quelle catégorie se situait le chiffre d'affaires de votre entreprise au Québec pour ses activités reliées à l'architecture de paysage ?	6-3
Tableau 8 - Combien votre entreprise compte-t-elle d'employés en architecture de paysage (incluant les dirigeants) ? (n=32)	6-4
Tableau 9 - Comment se répartit votre main-d'œuvre en fonction des différentes professions suivantes ? (n=32)	6-6
Tableau 10 - Parmi votre main-d'œuvre salariée en période de pleine activité, combien comptez-vous de postes aux fonctions techniques (postes d'exécution) et de postes aux fonctions professionnelles (postes de décision) ? (n=32)	6-8
Tableau 11 - Pour chaque niveau de fonction, pouvez-vous indiquer le salaire horaire moyen dans votre entreprise (n=32)	6-9
Tableau 12 - Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés par groupe âge et par sexe (incluant les dirigeants) ?.....	6-9
Tableau 13 - Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés selon le niveau de formation à l'embauche (incluant les dirigeants) ?	6-10
Tableau 14 - Combien d'embauches prévoyez-vous pour chaque fonction d'ici 2009 ? (n=32)	6-11
Tableau 15 - Pour chaque poste, merci de préciser le diplôme et les compétences particulières recherchés (spécialisation) ?	6-11
Tableau 16 - Quelle est la tendance envisagée pour les différents profils suivants parmi votre main-d'œuvre d'architectes paysagistes au cours des cinq prochaines années ? (n=32)	6-12
Tableau 17 - Utilisez-vous les outils de gestion des ressources humaines suivants ? (n=32).....	6-14

Tableau 18 - Utilisez-vous les mesures spécifiques suivantes pour attirer ou retenir votre personnel ? (n=32)	6-16
Tableau 19 - Actuellement, quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise dépense-t-elle en formation continue (cours, colloques, congrès, etc.) ? (n=32)	6-16
Tableau 20 - Pour chaque catégorie d'employés, pouvez-vous indiquer les thèmes prioritaires de formation dont vos employés ont besoin ? (n=32)	6-20
Tableau 21 - Dans quel(s) champ(s) d'activité travaillez-vous ? (n=179)	7-3
Tableau 22 - Quelles fonctions occupez-vous ?	7-4
Tableau 23 - En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ? (n=179)	7-5
Tableau 24 - Depuis combien de temps... (n=179)	7-6
Tableau 25 - Quelles formations continues (perfectionnement) avez-vous reçues au cours des trois dernières années ? (n=179)	7-11
Tableau 26 - Quelles formations continues souhaiteriez-vous recevoir au cours des trois prochaines années ? (n=179)	7-13
Tableau 27 - Dans cinq ans, où vous voyez-vous concernant votre poste, votre organisation et votre champ d'activité (n=179)	7-15
Tableau 28 - Spontanément, quels motifs pourraient vous inciter à quitter bientôt votre emploi actuel ? (n=54)	7-17
Tableau 29 - Que pourrait faire votre employeur pour vous convaincre de rester ? (n=54)	7-18
Tableau 30 - Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste ? (n=179)	7-19
Tableau 31- Êtes-vous... ?	7-22
Tableau 32 - Quel est votre âge ?	7-22
Tableau 33 - Dans quelle région habitez-vous ?	7-23

LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Répartition des architectes paysagistes selon le sexe	5-3
Figure 2 - Répartition des architectes paysagistes selon l'âge	5-4
Figure 3- Répartition des architectes paysagistes selon le diplôme détenu	5-6
Figure 4 - En quelle année votre organisation a-t-elle été créée ? (n=32) (Nombre d'entreprises créées par an depuis 1970)	6-1
Figure 5 - Au cours des trois dernières années, comment votre chiffre d'affaires relié à l'architecture de paysage a-t-il évolué ? (n=32)	6-3
Figure 6 - Selon vous, au cours des trois prochaines années, est-ce que votre chiffre d'affaires relié à l'architecture de paysage est appelé à croître, diminuer ou rester stable ? (n=32)	6-4
Figure 7 - Depuis trois ans (années civiles 2004 à 2006), le nombre d'employés est-il... ? (n=32)	6-5
Figure 8 - Au cours des trois prochaines années (2007 à 2009), pensez-vous que ce nombre va croître, diminuer ou rester stable ? (n=32)	6-5
Figure 9 - Parmi les tâches ci-dessous reliées aux fonctions techniques, veuillez noter l'importance de chacune au sein de votre activité (n=32)	6-6
Figure 10 - Parmi les tâches ci-dessous reliées aux fonctions professionnelles, veuillez noter l'importance de chacune au sein de votre activité (n=32)	6-7
Figure 11 - Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés selon l'ancienneté dans la profession (incluant les dirigeants)	6-10
Figure 12 - Quels sont les outils que vous utilisez principalement pour recruter votre personnel ? (n=32)	6-13
Figure 13 - Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux difficultés suivantes ? (n=32)	6-15
Figure 14 - Au cours des deux prochaines années (années civiles 2007 et 2008), prévoyez-vous, par rapport à 2006, une croissance, une stabilité ou une diminution du nombre d'employés qui recevront une formation et du nombre moyen d'heures de formation par employé ? (n=32)	6-17
Figure 15 - Formation initiale : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation initiale disponibles ?	6-18
Figure 16 - Formation continue (perfectionnement) : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation continue disponibles ?	6-19

Figure 17 - Connaissez-vous les difficultés suivantes lorsqu'il s'agit de combler ces besoins de formation ?	6-20
Figure 18 - Pourriez-vous préciser dans quel type de structure est-ce que vous travaillez ? (n=179)	7-1
Figure 19 - Travaillez-vous dans le domaine de l'architecture de paysage ? (n=179)	7-2
Figure 20- Quel statut professionnel occupez-vous actuellement ? (n=179)	7-2
Figure 21 - Durant quel(s) mois se situe votre période creuse ? (n=179)	7-5
Figure 22 - Diriez-vous que votre travail actuel correspond... ..	7-6
Figure 23 - Personnellement, diriez-vous que vous êtes ... satisfait	7-7
Figure 24 - Quel(s) diplôme(s) avez-vous obtenu(s) ? (n=179)	7-8
Figure 25 - Avec le recul que vous avez aujourd'hui, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation initiale que vous avez reçue ?	7-9
Figure 26 - Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail... ..	7-10
Figure 27 - Quelle est votre satisfaction par rapport à ces sujets de formation ?	7-12
Figure 28- Est-ce que les tâches dont vous avez la responsabilité ont progressé depuis votre embauche ? (n=179)	7-14
Figure 29 - Quelles sont les possibilités d'avancement que vous offre votre activité actuelle dans votre secteur ? (n=179)	7-15
Figure 30 - Diriez-vous que votre motivation au travail au cours des dernières années... ? (n=179) ...	7-16
Figure 31 - Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel ? (n=179)	7-16
Figure 32 - Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes.....	7-20
Figure 33 - Dans quelle tranche se situe votre salaire brut, avant impôt ? (n=179)	7-23
Figure 34 - Avez-vous eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années ? (n=179)	7-24
Figure 35- Êtes-vous membre de l'Association des architectes paysagistes du Québec ?	7-24



CHAPITRE 1

FAITS SAILLANTS DES ENQUÊTES MENÉES AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS

1. FAITS SAILLANTS DES ENQUÊTES MENÉES AUPRÈS DES ENTREPRISES ET DES TRAVAILLEURS

En partenariat avec l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ), ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail et les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport, HortiCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services a mandaté Zins Beauchesne et associés pour réaliser un portrait du secteur de l'architecture de paysage et de sa main-d'œuvre, par le biais de deux enquêtes, l'une auprès des employeurs et l'autre auprès des travailleurs du secteur.

Ce premier chapitre présente les faits saillants qui se dégagent de ces enquêtes menées auprès de 32 entreprises, d'une part, et auprès de 179 architectes paysagistes, d'autre part, par le biais d'un questionnaire autoadministré envoyé par courriel.

1.1 FAITS SAILLANTS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES

LES ENTREPRISES

Les entreprises et organisations œuvrant en architecture du paysage et qui ont répondu à la présente enquête disposent d'une certaine ancienneté, qui s'établit en moyenne à 18 ans (1989), avec une répartition très équilibrée des dates de création d'entreprise tout au long des années depuis 1970.

La plupart des organisations interrogées interviennent dans plusieurs champs d'activité, parmi lesquels les principaux sont les parcs et espaces verts, le domaine institutionnel et commercial et les aménagements résidentiels.

La majorité des organisations n'ont pas connu de mouvement de propriété au cours des trois dernières années. Cependant, un nombre non négligeable d'entreprises ont acquis une entreprise ou se sont associées à une autre entreprise, signe d'une certaine consolidation du secteur.

Trois quarts des organisations ont un chiffre d'affaires du secteur de l'architecture du paysage inférieur à 1 M\$. Ce chiffre d'affaires est en croissance dans plus de la moitié des organisations et la tendance devrait se maintenir pour les trois prochaines années avec la majorité des entreprises qui envisagent une croissance.

LA MAIN-D'ŒUVRE

En période de pleine activité, les organisations interrogées comptent en moyenne 5 employés à temps plein en architecture de paysage, 3 employés à temps partiel et un contractuel, pour un total de 9 employés en architecture de paysage en moyenne. En période creuse, le nombre moyen d'employés chute à 3, avec une forte diminution du nombre d'employés à temps plein et à temps partiel, et un nombre moyen constant de contractuels.

Le nombre d'employés a eu tendance à rester stable dans la moitié des organisations au cours des trois dernières années. Pour les trois prochaines années, les prévisions des employeurs en termes de main-d'œuvre sont stables ou légèrement croissantes.

Parmi les différentes professions clés en architecture de paysage, la catégorie la plus représentée est celle des architectes paysagistes, puis viennent les employés en gestion et administration et les architectes.

En moyenne, les nombres de postes aux fonctions techniques (postes d'exécution) et de postes aux fonctions professionnelles (postes de décision) sont sensiblement les mêmes.

Dans leurs fonctions techniques, les employés des organisations interrogées effectuent principalement du dessin d'exécution, ainsi que du dessin de présentation et de la surveillance de chantier. Quant aux tâches reliées aux fonctions professionnelles, les plus importantes au sein des organisations sont l'évaluation de coût, et la préparation de devis, la relation client et le développement des affaires ainsi que la préparation ou la supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation.

À l'embauche, le salaire d'embauche se situe en moyenne à 14 \$/h pour les postes techniques et 17 \$/h pour les postes professionnels. L'écart de salaire horaire entre les deux types de postes a ensuite tendance à s'accroître et s'établit à 8 \$ après 10 ans d'expérience.

Au niveau technique, on retrouve à peu près autant d'hommes que de femmes parmi les organisations interrogées. Au niveau professionnel cependant, la proportion d'hommes est plus élevée.

Concernant les âges, au niveau technique, les personnes âgées de moins de 40 ans représentent les trois quarts de la main-d'œuvre, tandis qu'au niveau professionnel, presque deux tiers des employés ont 40 ans ou plus.

Les niveaux de formation que l'on retrouve le plus couramment parmi les employés à des postes techniques sont le baccalauréat et le DEC (88%). Aux postes professionnels, 99% des employés sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise.

Aux postes techniques, la majorité des employés ont soit 2 à 4 ans d'expérience (39,5%) dans la profession, soit 15 ans et plus (22,4%). Au niveau professionnel, l'ancienneté est plus grande : plus de 50% des employés ont 15 ans ou plus d'expérience dans la profession.

L'EMBAUCHE

L'ensemble des 32 organisations prévoit un total de 50 embauches d'ici 2009, dont 56% de postes techniques et 44% de postes professionnels. Cela représente une progression moyenne globale de 16% de la main-d'œuvre.

Les profils recherchés pour les postes techniques sont des personnes détenant un DEC ou un baccalauréat. Pour les professionnels, il s'agit en forte proportion de diplômés du programme de baccalauréat.

Les expertises qui, selon les employeurs, présenteraient la plus forte progression au cours des 5 prochaines années sont celles en développement durable, environnement et design urbain.

Le principal outil de recrutement utilisé par les employeurs est la recommandation des employés. Les autres outils majoritairement utilisés sont les écoles, universités ou collèges, les contacts personnels des employés et l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ).

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les outils de gestion des ressources humaines utilisés par plus de la moitié des employeurs sont une évaluation réalisée 3 mois après l'embauche, des descriptions de fonctions ou de tâches, des programmes de formation payés par l'entreprise et une évaluation annuelle (performance).

La principale difficulté de gestion des ressources humaines évoquée par les employeurs est le manque de candidats avec expérience, ressenti comme très important par la moitié d'entre eux. Puis vient le manque de candidats qualifiés.

La mesure privilégiée par le plus d'entreprises pour attirer ou retenir le personnel consiste à offrir des horaires flexibles. Les autres mesures principalement choisies par les entreprises sont des activités favorisant un climat de travail agréable et la qualité de vie, des salaires avantageux ou des journées de vacances.

LA FORMATION

La moitié des entreprises dépensent en formation le montant prescrit par la loi, soit 1% de la masse salariale. La moyenne s'établit à 1,9%.

Plus de la moitié des entreprises envisagent une stabilité de la formation donnée à leurs employés au cours des deux prochaines années, qu'il s'agisse du nombre d'employés recevant une formation ou du nombre d'heures de formation par employé.

Les employeurs se montrent globalement satisfaits des programmes de formation technique en architecture et des maîtrises et doctorats. La satisfaction se situe à des niveaux inférieurs pour les autres programmes (autres programmes techniques et baccalauréats).

La satisfaction envers les programmes de perfectionnement est similaire dans le cas des postes techniques et professionnels et se situe à un niveau moyen (peu d'employeurs très satisfaits et peu de très insatisfaits).

Relativement à la formation, la principale difficulté rencontrée par les entreprises réside dans la charge de travail des employés qui les empêche de suivre les cours ou colloques souhaités.

1.2 FAITS SAILLANTS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

OCCUPATION ACTUELLE

Les employés ayant répondu à l'enquête travaillent principalement dans des entreprises privées de 10 employés et plus et des organismes publics, qui emploient ensemble plus de 60% des architectes paysagistes ayant répondu à l'enquête.

La grande majorité des travailleurs interrogés travaillent dans le domaine de l'architecture de paysage et presque les trois quarts des répondants occupent un statut majoritairement professionnel.

Les architectes paysagistes sont amenés à travailler dans plusieurs champs d'activité. Près des deux tiers travaillent en relation avec les parcs et espaces verts.

La principale fonction des architectes paysagistes est la préparation ou la supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation. Cependant, les tâches varient en fonction du statut.

En moyenne, les architectes paysagistes travaillent 44,5 heures par semaine en période de pointe et 34 heures en période creuse.

Plus du quart des architectes paysagistes ne connaissent pas de période creuse. Pour les autres, celle-ci se tient surtout durant les mois de janvier et février.

En moyenne, les travailleurs en architecture de paysage sont sur le marché du travail depuis 15 ans, chez leur employeur actuel depuis 8 ans et dans leur emploi actuel depuis 6 ans.

Plus des deux tiers des répondants pensent que leur emploi correspond assez ou très bien à leurs attentes, leurs qualifications et leur expérience. Ils sont toutefois relativement nombreux (22% d'entre eux) à penser que leur poste ne correspond pas à leurs attentes de départ.

Les architectes paysagistes se montrent globalement satisfaits des différents aspects de leur travail, et notamment de leurs horaires et de leur lieu de travail (plus de 50% se disent très satisfaits). L'élément le moins satisfaisant est le salaire.

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Plus de 9 répondants sur 10 ont obtenu un baccalauréat, et un tiers des architectes paysagistes sondés ont de plus une maîtrise.

La formation qui recueille le plus haut taux de satisfaction est celle au niveau maîtrise, suivie par les formations techniques. Concernant le baccalauréat, le nombre de gens peu satisfaits de leur formation est supérieur à ceux qui sont très satisfaits et le plus gros contingent répond « assez satisfait ».

Si les répondants sont plutôt d'avis que leur degré de scolarité est reconnu dans leur milieu de travail au niveau des responsabilités qui leur sont données, cela ne se reflète pas, selon plus d'un tiers d'entre eux, dans le salaire qu'ils reçoivent.

Un peu plus des deux tiers des répondants ont mentionné avoir reçu des cours de perfectionnement au cours des trois dernières années. Ceux-ci ont concerné avant tout l'environnement et l'informatique. La satisfaction envers les différents cours reçus et colloques suivis est globalement très élevée.

Les thématiques de formation qui intéresseraient principalement les architectes paysagistes au cours des trois prochaines années concernent l'environnement et la gestion.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La majorité des répondants ont vu les tâches dont ils ont la responsabilité progresser depuis leur embauche. Plus de la moitié voient encore des possibilités d'avancement dans le cadre de leur activité actuelle dans leur secteur.

Environ 6 répondants sur 10 se voient dans 5 ans à un poste plus élevé qu'aujourd'hui; 40% se voient dans une autre organisation. Parmi ceux qui ont pu se prononcer, environ la même proportion se voient dans le même champ d'activité dans 5 ans ou dans un autre champ.

RÉTENTION

La moitié des architectes paysagistes interrogés jugent leur motivation stable au cours des dernières années. Les deux tiers n'ont pas ailleurs pas l'intention de quitter leur emploi actuel.

Pour ceux qui ont l'intention de quitter leur emploi actuel, le facteur le plus important la recherche de nouveauté : volonté d'acquérir de nouvelles expériences et nouveaux défis à relever.

Des considérations financières (salaires et avantages sociaux) sont les principaux gestes que pourraient poser les employeurs pour convaincre de rester leurs employés ayant l'idée de partir.

LA PROFESSION D'ARCHITECTE PAYSAGISTE

Les raisons évoquées par les architectes paysagistes pour expliquer ce qui leur a fait choisir cette profession concernent surtout trois aspects du métier :

- ∞ la créativité, la nouveauté;
- ∞ la protection et la mise en valeur des paysages, des végétaux;
- ∞ le contact avec la nature.

Plus de huit répondants sur dix pensent que la profession devrait appartenir à un ordre professionnel afin de préserver son accès et le droit d'exercice.

Le sentiment d'être valorisé par l'exercice de la profession d'architecte paysagiste ne fait pas l'unanimité parmi ces professionnels. Quant au sentiment de reconnaissance, il est encore moins présent parmi les répondants, avec la moitié d'entre eux qui ne se sentent pas reconnus par l'exercice de leur profession d'architecte paysagiste.

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

L'âge moyen des architectes paysagistes interrogées est 41 ans et la majorité des répondants sont des femmes. La profession est très fortement concentrée à Montréal, où l'on retrouve 50% de la main-d'œuvre.

La moyenne des salaires se situe à 51 150 \$, et médiane des salaires à 50 000 \$ par an. Plus des deux tiers des répondants ont eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années.

Huit répondants sur 10 sont membres de l'Association des architectes paysagistes du Québec.



INTRODUCTION

CHAPITRE 2

2. INTRODUCTION

Fondé en 1995 et issu de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture, HortiCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services, a pour mission « d'accroître l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité des entreprises en horticulture ornementale en misant sur une gestion performante des ressources humaines qui y travaillent ».

Dans le cadre de cette mission, HortiCompétences a pour mandat :

- ∞ d'identifier les besoins et les pistes d'intervention du secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail;
- ∞ d'élaborer des mesures pertinentes en matière de stabilisation de l'emploi, de création d'emplois et de réduction du chômage dans le secteur;
- ∞ d'assurer la circulation de l'information auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur;
- ∞ de promouvoir la formation initiale et continue;
- ∞ de prendre en compte les problématiques de clientèles cibles sur le plan de l'emploi et proposer aux entreprises du secteur des pistes d'action et d'intégration de ces clientèles.

Dans ce contexte, HortiCompétences désire compléter la série d'études initiée en 1999 par la réalisation d'une étude sectorielle de la main-d'œuvre en architecture de paysage en partenariat étroit avec l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ), ainsi que la Commission des partenaires du marché du travail et les ministères de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Pour cela, l'organisme a mandaté Zins Beauchesne et associés pour la réalisation de deux enquêtes, l'une auprès des employeurs du secteur de l'architecture de paysage et l'autre auprès des architectes paysagistes, à titre de travailleurs du secteur.

Le présent rapport constitue un rapport d'étape visant à présenter les résultats de la revue de littérature et des sondages menés auprès des entreprises et des travailleurs du secteur de l'architecture de paysage.



3. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de ce mandat était donc de réaliser un portrait du secteur de l'architecture de paysage et de sa main-d'œuvre, par le biais de deux enquêtes, l'une auprès des employeurs et l'autre auprès des travailleurs du secteur.

Globalement, il s'agit de décrire l'état de l'offre des services professionnels en architecture de paysage et d'identifier les éléments suivants :

- ∞ les catégories d'emploi et les fonctions de travail exercées;
- ∞ les tâches principales et leur description pour les catégories d'emploi;
- ∞ le profil de la main-d'œuvre;
- ∞ les perspectives professionnelles;
- ∞ les exigences et problèmes reliés à l'embauche de travailleurs;
- ∞ la pyramide de progression, les échelons et les échelles salariales;
- ∞ les besoins de formation de la main-d'œuvre.

Plus précisément, l'enquête auprès des employeurs doit permettre de répondre aux éléments suivants :

- ∞ profil de l'entreprise : champs d'activité, domaines de compétence, ancienneté, catégorie de chiffre d'affaires;
- ∞ profil de la main-d'œuvre : catégorie d'emploi, description des tâches pour les fonctions techniques et professionnelles, volume et évolution, répartition en fonction de différents postes, répartition en fonction de l'âge, du sexe et de la scolarité, échelles salariales en fonction des postes;
- ∞ pratiques de ressources humaines, notamment pyramide de progression;
- ∞ embauche : quantification des besoins, caractéristiques recherchées, incluant les spécifications en matière de compétences;
- ∞ formation : situation actuelle et commentaires sur la formation initiale au niveau technique, attentions non comblées en termes de formation initiale universitaire et de formation continue.

Tandis que l'enquête auprès des employés doit permettre de répondre aux aspects suivants :

- ∞ profil des répondants;
- ∞ formation initiale et formation continue reçue;
- ∞ catégorie d'emploi et fonctions;
- ∞ perception sur la profession d'architecte-paysagiste;
- ∞ progression de carrière;
- ∞ perspectives professionnelles, et notamment l'intérêt à appliquer leur expertise dans d'autres champs disciplinaires;
- ∞ besoins de formation continue et commentaires sur la formation initiale.



4. MÉTHODOLOGIE

Pour atteindre les objectifs visés, Zins Beauchesne et associés a proposé une démarche se composant des 9 activités décrites ci-dessous. Sept ont été réalisées à ce jour tandis que les deux dernières sont à venir.

Activité 1 : Réunion de démarrage client / consultant

Une première réunion a été organisée avec les représentants d'HortiCompétences et de l'Association des architectes paysagistes du Québec afin de réviser et finaliser le plan de travail soumis dans la proposition de service et discuter des objectifs, de la méthodologie, des biens livrables, de l'échéancier et d'autres modalités.

Activité 2 : Revue de la littérature

Pour commencer, une revue de la littérature concernant le secteur a été effectuée. Ce rapport en présente les principaux constats.

Activité 3 : Élaboration des outils de collecte

En vue de l'enquête quantitative auprès des employés et des employeurs du secteur de l'architecture de paysage, deux questionnaires d'enquête ont été élaborés.

Le questionnaire destiné aux entreprises comporte notamment les éléments suivants :

- ∞ profil de l'entreprise : champs d'activité, domaines de compétence, ancienneté, catégorie de chiffre d'affaires;
- ∞ profil de la main-d'œuvre : catégorie d'emploi, description des tâches pour les fonctions techniques et professionnelles, volume et évolution, répartition en fonction de différents postes, répartition en fonction de l'âge, du sexe et de la scolarité, échelles salariales en fonction des postes;
- ∞ pratiques de ressources humaines, notamment pyramide de progression, éléments favorisant la rétention de la main-d'œuvre (p. ex. : conciliation travail-famille);
- ∞ embauche : quantification des besoins, caractéristiques recherchées, incluant les spécifications en matière de compétences;
- ∞ formation : situation actuelle et commentaires sur la formation initiale au niveau collégial, attentes non comblées en termes de formation initiale universitaire et de formation continue.

Le questionnaire destiné aux travailleurs comprend pour sa part les éléments suivants :

- ∞ profil du répondant, ancienneté, statut d'emploi, conditions de travail;
- ∞ « membership » à l'AAPQ;
- ∞ formation initiale et formation continue reçues;
- ∞ catégorie d'emploi et fonctions;
- ∞ perception sur la profession d'architecte paysagiste;
- ∞ progression de carrière;
- ∞ perspectives professionnelles, et notamment l'intérêt à appliquer leur expertise dans d'autres champs disciplinaires;
- ∞ besoins de formation continue et commentaires sur la formation initiale.

Les questionnaires ont été soumis et validés auprès du comité de projet. Ils figurent aux annexes 1 et 2.

Activité 4 : Validation des questionnaires (prétest)

Afin de s'assurer que les questions telles que formulées correspondent bien à la réalité vécue par les entreprises et les travailleurs, deux groupes de discussion ont été organisés, l'un avec des employeurs (Montréal, 21 juin) et l'autre avec des travailleurs (Québec, 19 juin).

Le recrutement des participants a été effectué par l'AAPQ.

Les groupes ont eu lieu dans les locaux de Zins Beauchesne et associés à Montréal et à Québec.

Activité 5 : Administration des questionnaires

L'AAPQ a effectué l'envoi des questionnaires auprès de l'ensemble des membres, entreprises et employés, indiquant les consignes à suivre pour y répondre et l'adresse courriel où le retourner à Zins Beauchesne et associés.

Des relances régulières ont été organisées, de manière générale, puis ciblées.

Au total, le nombre de questionnaires complétés s'élève à :

- ∞ 32 questionnaires employeurs, qui emploient ensemble environ 300 personnes en architecture de paysage;
- ∞ 179 questionnaires employés.

Considérant que les questionnaires ont été envoyés à 636 architectes paysagistes, parmi lesquels environ 90 peuvent être admissibles à répondre en tant qu'employeurs, les taux de réponse des enquêtes sont estimés à :

- ∞ 36% pour les employeurs;
- ∞ 33% pour les employés.

Ces taux de réponse sont sous-estimés, car la méthode d'administration ne permet pas d'évaluer le nombre de contacts qui auraient dû être classés hors échantillon et être exclus des calculs.

Activité 6 : Saisie, validation des données et traitement statistique

Les questionnaires reçus par retour de courriel ou fax de la part des entreprises et des travailleurs ont été codés, puis saisis. La structure des fichiers a fait l'objet d'une validation continue pour identifier les codes incorrects et les erreurs d'alignement.

Le logiciel Stat-XP a ensuite permis d'effectuer le tirage des fréquences simples pour toutes les observations à partir du fichier de données précédemment épuré et vérifié. De plus, dans le cas du sondage auprès des travailleurs, des analyses bivariées (tableaux croisés en bannière) ont été réalisées pour obtenir des fréquences de certains sous-groupes prédéterminés de la population étudiée et pour tester l'existence de différences parmi ceux-ci. Ces sous-groupes sont :

- ∞ le sexe;
- ∞ l'âge;
- ∞ le salaire;
- ∞ le secteur de travail (Montréal ou autres régions);
- ∞ la structure de travail (type d'organisation);
- ∞ le domaine de travail (architecture de paysage ou non);
- ∞ le statut professionnel (technique, professionnel, gestion).

Les différences statistiquement significatives entre ces sous-groupes apparaissent dans les tableaux de données figurant dans une annexe séparée.

Activité 7 : Rapport d'étape et réunion

Le présent rapport d'étape a alors été rédigé. Il comprend les éléments suivants :

- ∞ les faits saillants des deux enquêtes;
- ∞ une introduction;
- ∞ le rappel des objectifs et de la méthodologie suivie;
- ∞ la présentation du secteur de l'architecture de paysage à partir de données secondaires (revue de littérature);

- ∞ l'analyse des résultats du sondage auprès des entreprises;
- ∞ l'analyse des résultats du sondage auprès des travailleurs.

Il est présenté au comité de projet pour discussion prévue à cet effet.

Activité 8 : Consultations qualitatives

Afin de mettre en perspective les résultats et d'approfondir certaines thématiques ressortant des analyses des sondages, deux réunions ont été organisées :

- ∞ une avec des entreprises (7 entreprises) le 12 mars à Montréal;
- ∞ une avec des travailleurs (9 travailleurs) le 17 mars à Montréal.

À partir des discussions du comité de suivi lors de la présentation du rapport d'étape, Zins Beaudesne et associés a élaboré un guide de discussion, qui a été validé par HortiCompétences et l'AAPQ. Il figure à l'annexe 5.

Zins Beaudesne et associés était responsable de l'animation des réunions, tandis que l'AAPQ était responsable du recrutement des participants.

À l'issue des rencontres, des faits saillants des échanges ont été rédigés et intégrés au rapport.

Activité 9 : Rapport final et réunion

Les modifications souhaitées par le comité de projet suite à la présentation du rapport d'étape ainsi que les comptes rendus des consultations qualitatives ont été intégrés au rapport afin de produire le rapport final.

Celui-ci est transmis au comité de projet pour validation, puis déposé en 5 exemplaires papier et une version électronique.



CHAPITRE 5

PRÉSENTATION DU SECTEUR DE L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE

5. PRÉSENTATION DU SECTEUR DE L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE

Ce chapitre présente une mise en contexte du secteur de l'architecture du paysage et vise à présenter les grandes lignes du secteur tel que défini par le code SCIAN 54132 ainsi que de la profession d'architecte paysagiste (code CNP 2152).

5.1 LES ENTREPRISES ŒUVRANT EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE

Les entreprises offrant des services d'architecture paysagère relèvent du code SCIAN 54132 qui est défini comme suit :

« Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à planifier, concevoir et administrer l'aménagement de terrains pour des projets tels que des parcs et d'autres aires de loisirs, des aéroports, des routes, des hôpitaux, des écoles, des lotissements et des zones commerciales, industrielles et résidentielles en s'appuyant sur une connaissance des caractéristiques des lieux, de l'emplacement des bâtiments et des ouvrages, de l'utilisation des terrains et des plans d'aménagement paysager. »

Sont exclus de cette classe les établissements dont l'activité principale consiste :

- ∞ à exploiter des pépinières et des centres de jardinage de détail offrant aussi des services de consultation en aménagement paysager et de paysagisme (44422, Pépinières et centres de jardinage);
- ∞ à concevoir, à installer et à entretenir les éléments précisés dans le plan d'aménagement paysager dans le cadre d'un service intégré (56173, Services d'aménagement paysager).

Selon Statistique Canada,¹ on compte au Québec 177 entreprises (255 établissements) en services d'architecture paysagère (2005).

Leurs revenus d'exploitation étaient en 2005 de 55 millions de \$ et leur marge bénéficiaire de 9,9%.

**TABLEAU 1 - STATISTIQUES SOMMAIRES SUR LE SECTEUR
DES SERVICES D'ARCHITECTURE DE PAYSAGE(2005)**

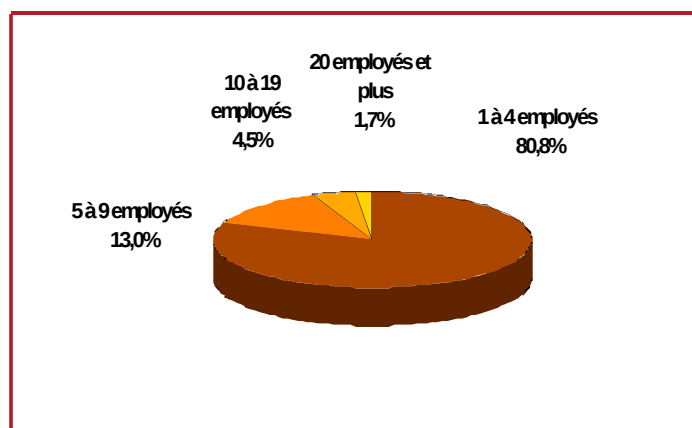
STATISTIQUES SOMMAIRES	2005
Revenu d'exploitation (dollars x 1 000 000)	55,0
Marge bénéficiaire d'exploitation	9,9
Nombre d'entreprises	177
Nombre d'établissements actifs (unités)	255

Source : Statistique Canada

¹ Tableau 360-0002 : Statistiques sommaires sur les services de design spécialisé (tous les établissements), selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données annuelles(1).

La majeure partie de ces entreprises ont entre 1 et 4 employés.

TABEAU 2 - RÉPARTITION DES ENTREPRISES DU SECTEUR DES SERVICES D'ARCHITECTURE DE PAYSAGE SELON LA TAILLE (2005)



Source : Statistique Canada

5.2 LES ARCHITECTES PAYSAGISTES

5.2.1 Description de la profession d'architecte paysagiste

Selon la classification nationale des professions, l'activité des architectes paysagistes (CNP 2152) est décrite comme suit² :

« Les architectes paysagistes conçoivent des aménagements paysagers, élaborent des ententes contractuelles et surveillent la construction d'aménagements paysagers pour des ouvrages commerciaux, des complexes à bureaux, des parcs, des terrains de golf et des projets résidentiels. Ils travaillent dans des firmes d'architectes et d'ingénieurs, des firmes de consultants en aménagement paysager, des organismes environnementaux et de développement du gouvernement, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. »

Il existe une autre appellation pour cet emploi : planificateur/planificatrice paysagiste.

Les fonctions des architectes paysagistes sont les suivantes :

- ∞ discuter avec les clients pour déterminer leurs besoins en aménagement paysager;
- ∞ examiner et évaluer le terrain et concevoir un aménagement paysager en tenant compte des caractéristiques du paysage, des bâtiments, du climat, de l'usage futur et autres aspects;
- ∞ préparer ou superviser la préparation des croquis détaillés des terrains, y compris les caractéristiques telles que les arbres, les arbustes, les jardins, les appareils d'éclairage,

² Emploi avenir Québec.

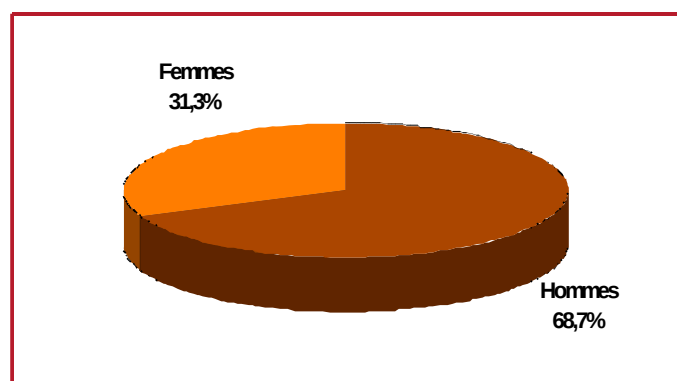
les allées, les patios, les terrasses, les bancs, les clôtures, les murs de soutènement et les fontaines;

- ∞ préparer ou superviser la préparation des plans du terrain, des rapports, des croquis, des modèles, des photographies, des cartes, des études de l'utilisation du terrain et des projets;
- ∞ évaluer les coûts, préparer les devis et étudier les soumissions de projets de construction d'aménagement paysager;
- ∞ effectuer des études d'aménagement environnemental, y compris l'évaluation environnementale, la planification, la conservation et la reconstitution de sites historiques;
- ∞ effectuer des études de planification physique dans les collectivités et les quartiers, prendre part à des études multidisciplinaires de conception urbaine et rédiger les lignes directrices de conception;
- ∞ diriger et superviser, s'il y a lieu, les travaux de construction des aménagements paysagers.

5.2.2 Profil des architectes paysagistes

Selon les données des recensements, les femmes occupaient plus de 30% des postes dans cette profession en 2001, proportion qui a doublé depuis 1991 (15%). Cette proportion devrait augmenter encore au cours des prochaines années, puisqu'elles représentent en moyenne près des deux tiers des diplômés universitaires en architecture de paysage³.

FIGURE 1 - RÉPARTITION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES SELON LE SEXE

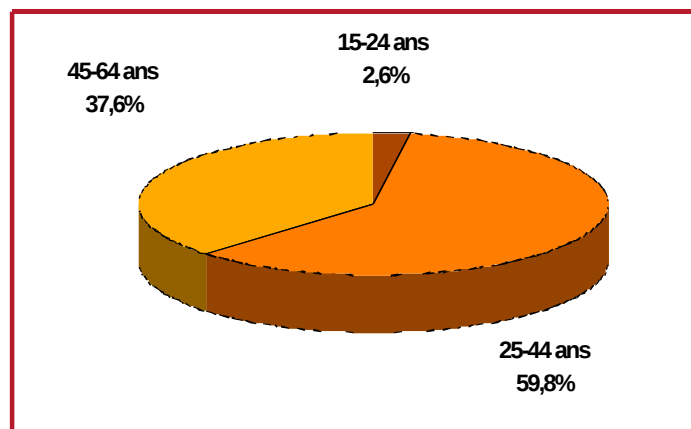


Source : *Emploi avenir Québec (recensement 2001)*

³ *Emploi avenir Québec.*

Environ 60% des architectes paysagistes sont âgés de 25 à 44 ans.

FIGURE 2 - RÉPARTITION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES SELON L'ÂGE



Source : *Emploi avenir Québec (recensement 2001)*

Le revenu annuel d'emploi est de 52 299 \$, il a augmenté de 90% entre 1990 et 2000, soit beaucoup plus que dans l'ensemble des professions (23%), selon les données des recensements.

Toutefois, cette donnée ne concernait que les 40% des membres de cette profession qui travaillaient à temps plein et à l'année en 2000. Le revenu moyen d'emploi de ceux qui ne travaillaient pas à temps plein et à l'année ne s'élevait plutôt qu'à 19 729 \$ en 2000. En effet, une forte proportion d'entre eux, surtout ceux qui effectuent des travaux directement liés au secteur de la construction, ne travaillent pas l'hiver. D'autres utilisent cette période pour réaliser des travaux de planification et pour explorer de nouveaux marchés. Ainsi, le nombre de bénéficiaires d'assurance-emploi est quatre fois plus élevé de décembre à mars que de mai à octobre.

Une forte proportion des architectes paysagistes sont des travailleurs autonomes (36% par rapport à 11% dans l'ensemble des professions en 2001, selon les données du recensement).

Dans la même optique, la proportion de ceux qui travaillent à temps plein et à l'année est passée de 28% à 40% au cours de la même période, illustrant la hausse du volume de travail effectué par les architectes paysagistes.

La moitié des architectes paysagistes exercent leur profession à Montréal et en Montérégie.

TABEAU 3 - RÉPARTITION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES SELON LA RÉGION

RÉGION	%
Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	0,0%
Bas-St-Laurent	0,0%
Capitale-Nationale	10,3%
Chaudière-Appalaches	6,8%
Estrie	5,1%
Centre-du-Québec	3,4%
Montérégie	15,4%
Montréal	33,3%
Laval	4,3%
Lanaudière	2,6%
Laurentides	6,8%
Outaouais	7,7%
Abitibi-Témiscamingue	0,0%
Mauricie	2,6%
Saguenay-Lac-St-Jean	1,7%
Côte-Nord-Nord du Québec	0,0%

Source : *Emploi avenir Québec (recensement 2001)*

L'immigration représente 11% des emplois.

5.2.3 Formation

Pour accéder à cette profession, il faut généralement être titulaire d'un baccalauréat en architecture de paysage. Au Québec, seule l'École d'architecture de paysage de l'Université de Montréal donne cette formation. Le programme est accrédité par l'Association des architectes paysagistes du Canada (AAPC)⁴.

La poursuite des études supérieures au niveau de la maîtrise représente un atout.

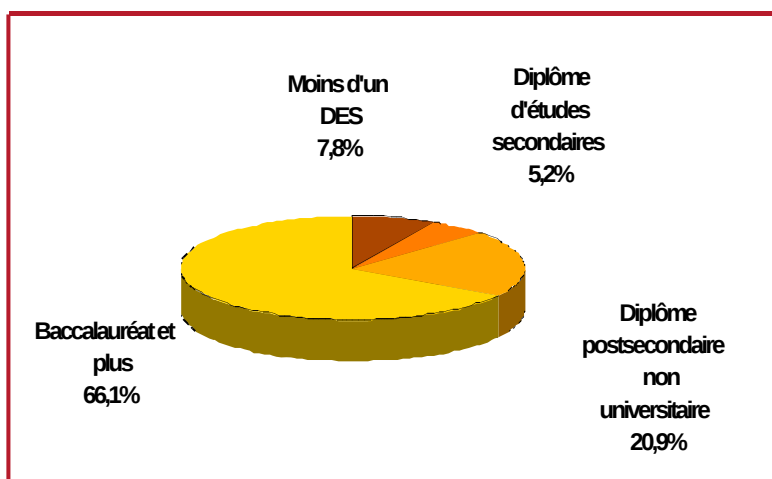
L'appartenance à l'Association des architectes paysagistes n'est pas obligatoire pour exercer cette profession ou pour porter le titre d'architecte paysagiste, mais représente un atout. Pour devenir membre de cette association, il faut être titulaire d'un baccalauréat en architecture de

⁴ *Emploi avenir Québec.*

paysage et avoir accumulé une expérience de deux ans reconnue par le Conseil de l'association, dont au moins six mois sous la supervision directe d'un architecte paysagiste.

Deux tiers des architectes paysagistes détiennent un baccalauréat ou un diplôme plus élevé.

FIGURE 3- RÉPARTITION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES SELON LE DIPLÔME DÉTENU



Source : *Emploi avenir Québec (recensement 2001)*

5.2.4 Situation des diplômés

Selon les données des enquêtes « Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport », le taux de placement en emploi en rapport avec la formation des bacheliers en architecture de paysage se compare assez bien avec celui de la moyenne des bacheliers universitaires. Les enquêtes de 2001 et 2003 nous montrent toutefois qu'environ le quart des diplômés étaient inactifs ou en chômage. Cette proportion peut sembler à première vue élevée, mais il faut tenir compte du fait que l'enquête se déroule au mois de janvier, mois où le chômage saisonnier est à son maximum pour les architectes paysagistes. Soulignons également que le salaire moyen des diplômés qui ont trouvé un emploi à temps plein dans un domaine en rapport avec leur formation est nettement plus faible que pour la moyenne des bacheliers. L'enquête de 2005 montre une amélioration de leur situation sur le marché du travail, mais ces résultats sont peu significatifs, car le nombre de diplômés a fortement diminué et seulement 8 diplômés ont répondu à l'enquête⁵.

⁵ *Emploi avenir Québec.*

Même si les perspectives de croissance de l'emploi dans cette profession sont très bonnes, la situation sur le marché du travail des bacheliers en architecture de paysage ne devrait guère s'améliorer au cours des prochaines années, tout en demeurant acceptable. En effet, le nombre total d'étudiants dans les quatre années nécessaires à l'obtention du baccalauréat en architecture de paysage a augmenté de plus de 35% entre 1999 et 2005. Ainsi, le nombre de diplômés devrait augmenter de façon importante au cours des prochaines années et accentuer ainsi la concurrence entre ces diplômés pour pourvoir les nouveaux débouchés.

Selon les données du recensement, environ 36% des architectes paysagistes travaillaient en 2001 dans des bureaux d'architectes, d'ingénieurs et de services connexes, et 32% dans des services d'aménagement paysager. On en retrouvait aussi en nombre significatif dans les administrations publiques (17%), surtout au service des municipalités (11%).

TABLEAU 4 -PRINCIPAUX SECTEURS D'EMPLOI

	%
Services professionnels, scientifiques et techniques	42,6%
<i>Dont architecture, génie et services connexes (y compris les services d'architecture de paysage)</i>	35,7%
Services relatifs aux bâtiments et aux logements (y compris les services d'aménagement paysager)	32,2%
Administration publique	16,5%
<i>Dont locale</i>	11,3%

Source : *Emploi avenir Québec (recensement 2001)*

Au niveau canadien, la proportion d'architectes paysagistes employés dans le secteur public est plus élevée (29%)⁶.

5.3 PERSPECTIVES

La profession est fortement influencée par deux secteurs, la construction d'une part et, d'autre part, la demande de services en architecture de paysage⁷.

⁶ CSLA Strategic Plan, Mustel Group, June 2006.

⁷ *Emploi avenir Québec.*

Suite à une croissance très forte entre 1998 et 2005, notamment dans le domaine résidentiel, les perspectives dans le secteur de la construction sont relativement stables d'ici 2010, tout en demeurant à un niveau historiquement élevé.

La demande pour des services en architecture du paysage est influencée positivement par plusieurs facteurs :

- ∞ la croissance du tourisme (mise en valeur du paysage);
- ∞ la pression des citoyens pour des aménagements verts;
- ∞ la volonté de protection du patrimoine et de préservation de l'environnement;
- ∞ le réaménagement des sites industriels contaminés.

Ainsi, compte tenu de l'absence de croissance prévue dans la construction, mais de l'augmentation de la demande de services en architecture de paysage, le nombre d'architectes paysagistes devrait augmenter fortement au cours des prochaines années. Le taux de croissance annuel moyen estimé de 2006 à 2010 est de 3,7%, contre 1% pour l'ensemble des professions au Québec.

Les débouchés proviendront en premier lieu de la création d'emplois et des postes qui seront libérés par les architectes paysagistes qui prendront leur retraite ou qui changeront de profession. En effet, l'expérience, les compétences, la formation et les contacts développés dans ce domaine permettent d'occuper des postes d'enseignant et d'entrepreneur paysager, de se diriger vers de nombreuses professions liées à l'aménagement du territoire et à la culture, et d'obtenir des promotions à des postes de direction.

Cependant, les architectes paysagistes, dont la profession n'est pas réglementée, font aussi face à une forte concurrence, car de nombreux professionnels, techniciens et entrepreneurs en aménagement paysager offrent, à moindre coût, une partie des services proposés par les architectes paysagistes. De plus, certains ingénieurs et entrepreneurs ne considèrent pas l'architecture de paysage suffisamment importante pour consacrer les budgets nécessaires à payer les honoraires de professionnels de ce domaine.

Les débouchés en architecture du paysage seront accessibles en premier lieu aux diplômés de la formation universitaire en architecture de paysage. En effet, même si l'accès à cette profession n'est pas réglementé, la réussite de ce baccalauréat devient de plus en plus importante pour y accéder. Reflet de cette tendance, la proportion d'architectes paysagistes qui sont titulaires d'un baccalauréat en génie et sciences appliquées (domaine qui comprend l'architecture de paysage) a plus que doublé entre 1991 et 2001, passant de 25% à 59%. Cela signifie que la très grande majorité des nouveaux arrivants dans cette profession étaient titulaires d'un tel diplôme.

Peu de débouchés seront pourvus par des architectes paysagistes expérimentés en chômage, car le taux de chômage est en effet relativement faible dans cette profession. L'expérience des techniciens en architecture de paysage permet aussi d'accéder à cette profession, surtout s'ils poursuivent leurs études au niveau universitaire. D'autres débouchés pourront être pourvus par des immigrants qui satisfont aux exigences de la profession. En effet, la proportion d'immigrants qu'on y trouvait en 2001 (11% par rapport à 10% dans l'ensemble des professions, selon les données du recensement) montre qu'elle est accessible à de nouveaux arrivants.



CHAPITRE 6

ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

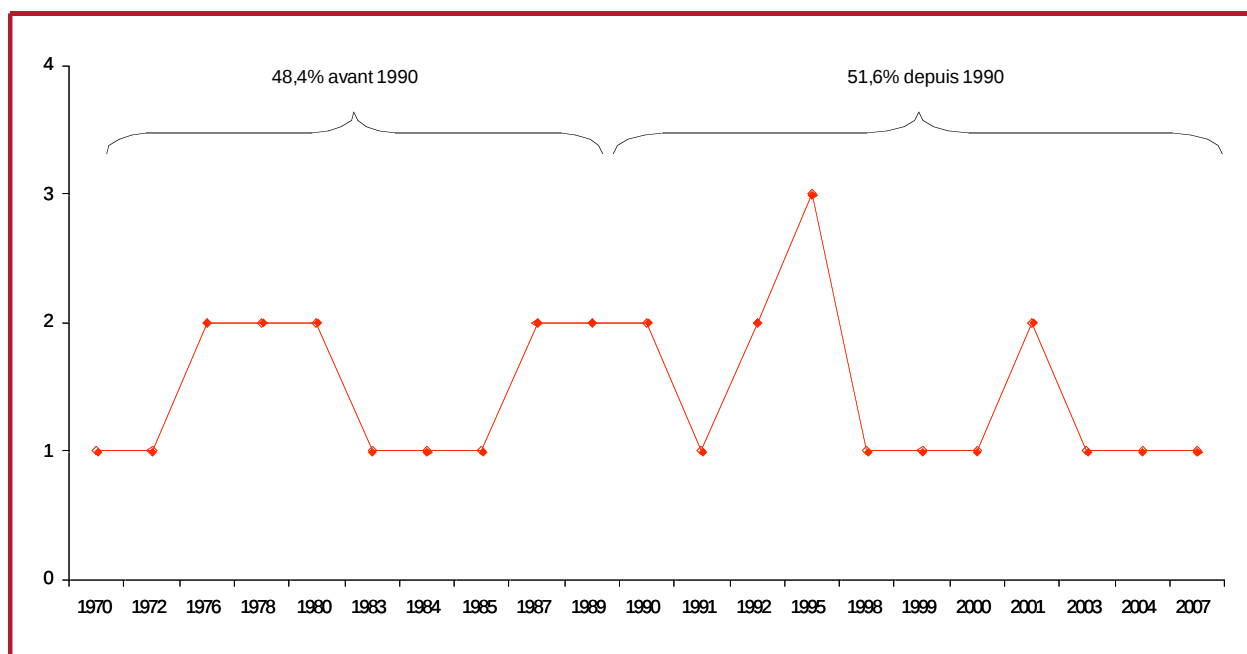
6. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Ce chapitre présente les résultats de l'enquête réalisée auprès de 32 entreprises œuvrant en architecture de paysage.

6.1 PROFIL DE L'ORGANISATION

Les entreprises et organisations œuvrant en architecture de paysage et qui ont répondu à la présente enquête disposent d'une certaine ancienneté, qui s'établit en moyenne à 18 ans (1989). Tel que l'illustre le graphique suivant, on observe par ailleurs une répartition très équilibrée des dates de création d'entreprise tout au long des années depuis 1970.

FIGURE 4 - EN QUELLE ANNÉE VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE ÉTÉ CRÉÉE ? (N=32)
(NOMBRE D'ENTREPRISES CRÉÉES PAR AN DEPUIS 1970)



La plupart des organisations interrogées interviennent dans plusieurs champs d'activité, ce qui explique que la somme des mentions répondues à la question suivante dépasse 100%. En moyenne, le nombre de mentions est de 5 par répondant (c'est-à-dire 5 choix distincts de réponses). Les champs d'activité où œuvrent le plus grand nombre d'organisations (plus des deux tiers) sont les parcs et espaces verts, le domaine institutionnel et commercial et les aménagements résidentiels.

TABLEAU 5 - DANS QUELS CHAMPS D'ACTIVITÉ VOTRE ORGANISATION INTERVIENT-ELLE EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE ? (N=32)

	%
Parcs et espaces verts	84,4%
Institutionnel et commercial	81,3%
Aménagements résidentiels	71,9%
Design urbain	65,6%
Planification urbaine	56,3%
Études de paysage	56,3%
Récréotourisme	43,8%
Études en environnement	37,5%
Aménagement régional	34,4%
Sans-réponse	3,1%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

La majorité des organisations n'ont pas connu de mouvement de propriété au cours des trois dernières années. Cependant, un nombre non négligeable d'entreprises ont acquis une entreprise ou se sont associées à une autre entreprise, signe d'une certaine consolidation du secteur.

TABLEAU 6 - VOTRE ORGANISATION A-T-ELLE PROCÉDÉ AUX ACTIONS SUIVANTES AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES (ANNÉES CIVILES 2004 À 2006) ? (N=32)

	%
Acquisition d'entreprise	15,6%
Rachat par une autre entreprise	3,1%
Association ou fusion avec une autre entreprise	12,5%
Aucune de ces transactions	59,4%
Non applicable (secteur public)	9,4%
Sans-réponse	6,3%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

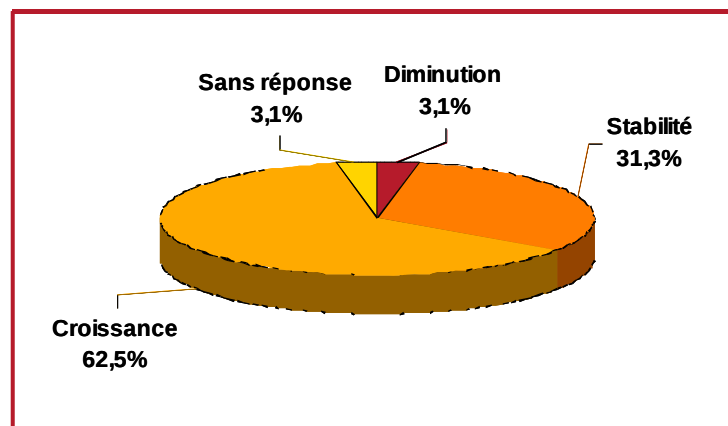
Trois quarts des organisations (75,1%) ont un chiffre d'affaires inférieur à 1 M\$.

TABLEAU 7 - POUR VOTRE DERNIÈRE ANNÉE FINANCIÈRE (2005-2006), DANS QUELLE CATÉGORIE SE SITUAIT LE CHIFFRE D'AFFAIRES DE VOTRE ENTREPRISE AU QUÉBEC POUR SES ACTIVITÉS RELIÉES À L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE ?

	%
Moins de 100 000 \$	18,8%
100 000 \$ à 249 999 \$	25,0%
250 000 \$ à 500 000 \$	21,9%
500 000 \$ à 999 999 \$	9,4%
1 à 2,99 millions \$	15,6%
3 à 4,99 millions \$	3,1%
5 millions \$ et plus	6,3%
Total	100%

Selon les réponses des organisations, le chiffre d'affaires du secteur de l'architecture de paysage semble être en croissance. En effet, près de 6 organisations sur 10 ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires relié à l'architecture de paysage au cours des trois dernières années et une seule une diminution.

FIGURE 5 - AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, COMMENT VOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES RELIÉ À L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE A-T-IL ÉVOLUÉ ? (N=32)



Les entreprises ayant connu une stabilité ou une baisse de leur chiffre d'affaires expliquent cela par différents facteurs :

- ∞ l'environnement externe : température, situation économique au niveau du marché immobilier, absence de plans d'action politiques (4 mentions);
- ∞ des raisons internes à l'entreprise (taille maximale, pas d'intérêt à soumissionner, choix de l'entreprise) (4 mentions);

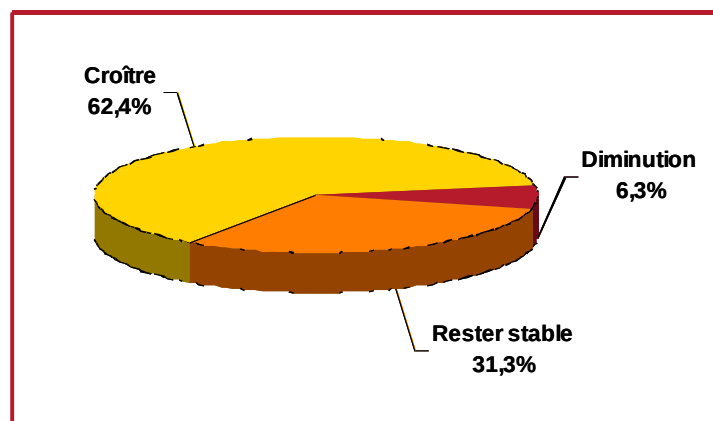
- ∞ la concurrence, notamment d'entreprises plus grandes (3 mentions);
- ∞ un manque d'organisation du secteur (absence de lobby) (1 mention).

La hausse connue par les autres entreprises est expliquée par les raisons suivantes :

- ∞ l'augmentation de la demande, notamment grâce à des programmes publics et la reconnaissance de l'aménagement urbain (8 mentions);
- ∞ la notoriété croissante de l'entreprise (5 mentions);
- ∞ des actions internes : embauches, dynamisme, restructuration (3 mentions);
- ∞ le développement de nouveaux marchés (locaux, internationaux) (3 mentions).

Les perspectives pour les trois prochaines années sont très similaires à ce qui a été observé au cours des trois dernières années : la majorité des entreprises envisagent une croissance, environ un tiers une stabilité et une très faible proportion une diminution.

FIGURE 6 - SELON VOUS, AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, EST-CE QUE VOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES RELIÉ À L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE EST APPELÉ À CROÎTRE, DIMINUER OU RESTER STABLE ? (N=32)



6.2 PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE – ARCHITECTURE DE PAYSAGE

En période de pleine activité, les organisations interrogées comptent en moyenne 5 employés à temps plein en architecture de paysage, 3 employés à temps partiel et un contractuel. Ce qui représente un total de 9 employés en architecture de paysage en moyenne.

En période creuse, le nombre moyen d'employés chute à 3, avec une forte diminution du nombre de temps plein et de temps partiels, et un nombre moyen constant de contractuels. En saison creuse, on retrouve en moyenne presque autant de contractuels que d'employés à temps plein.

TABLEAU 8 - COMBIEN VOTRE ENTREPRISE COMPTE-T-ELLE D'EMPLOYÉS

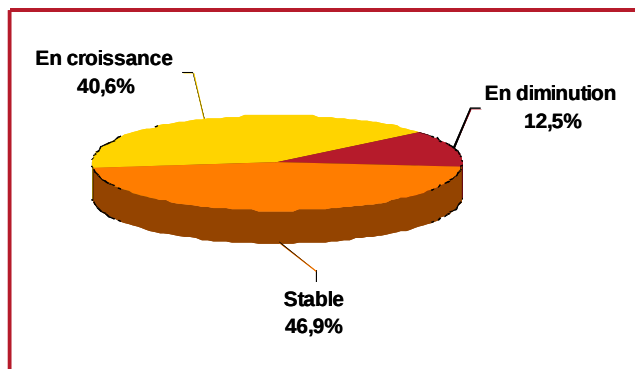
EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE (INCLUANT LES DIRIGEANTS) ? (N=32)

	PLEINE ACTIVITÉ			PÉRIODE CREUSE		
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIELS	CONTRACTUELS	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIELS	CONTRACTUELS
0	9,4%	75,0%	56,3%	68,8%	87,5%	81,3%
1 à 5 employés	62,6%	21,9%	40,6%	25,0%	12,5%	15,6%
5 à 9 employés	15,7%	0%	3,1%	3,1%	0%	3,1%
10 et plus	12,5%	3,1%	0%	3,1	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Moyenne	4,8	2,7	1,3	1,3	0,2	1,2

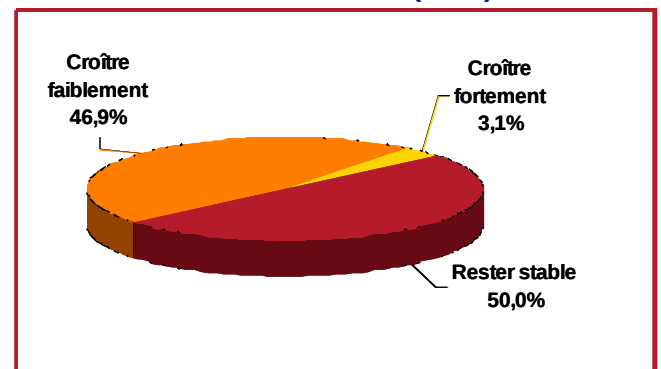
Malgré une évolution globalement croissante du chiffre d'affaires, le nombre d'employés a eu tendance à rester stable dans la moitié des organisations. Par ailleurs, 41% ont vu une hausse de leur nombre d'employés, et 12,5% une baisse.

Pour les trois prochaines années, les prévisions des employeurs en termes de main-d'œuvre sont stables ou légèrement croissantes.

**FIGURE 7 - GEPUIS TROIS ANS
(ANNÉES CIVILES 2004 À 2006),
LE NOMBRE D'EMPLOYÉS EST-IL... ? (N=32)**



**FIGURE 8 - GU COURS DES TROIS PROCHAINES
ANNÉES (2007 À 2009), PENSEZ-VOUS QUE CE
NOMBRE VA CROÎTRE, DIMINUER OU
RESTER STABLE ? (N=32)**



Parmi les différentes professions clés en architecture de paysage, la catégorie la plus représentée est celle des architectes paysagistes (5 par organisation, 42% des emplois). Puis viennent les employés en gestion et administration (2 par organisation, 15% des emplois) et les architectes (2 par organisation, 15% des emplois).

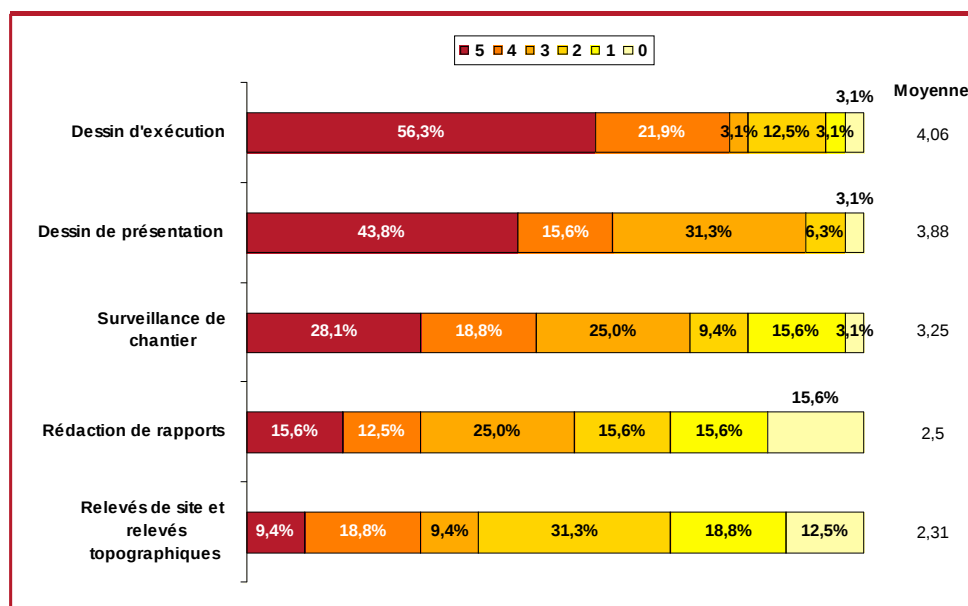
TABLEAU 9 - COMMENT SE RÉPARTIT VOTRE MAIN-D'ŒUVRE EN FONCTION DES DIFFÉRENTES PROFESSIONS SUIVANTES ? (N=32)

	MOYENNE	TOTAL	%
A) Architectes paysagistes	4,7	151	42,1%
B) Architectes	1,7	55	15,3%
C) Urbanistes	0,7	21	5,8%
D) Ingénieurs	0,1	3	0,8%
D) Économistes	0	0	0,0%
E) Récréologues	0,3	8	2,2%
F) Techniciens en architecture	1,3	40	11,1%
G) Techniciens en informatique/géomatique	1,2	5	1,4%
H) Techniciens en horticulture	0,7	21	5,8%
I) Personnel de gestion et d'administration	1,7	55	15,3%
Total	-	359	100%

Mentionnons de plus que certaines autres professions ont été citées par les entreprises : biologiste (2), personnel de suivi sur le terrain/suivi des constructions (2), graphiste (2), géographe (1), technicien en aménagement du territoire (1).

Dans leurs fonctions techniques, les employés des organisations interrogées effectuent principalement du dessin d'exécution, ainsi que du dessin de présentation et de la surveillance de chantier. Les relevés de site et relevés topographiques et la rédaction de rapport sont des tâches techniques moins présentes.

FIGURE 9 - PARMI LES TÂCHES CI-DESSOUS RELIÉES AUX FONCTIONS TECHNIQUES, VEUILLEZ NOTER L'IMPORTANCE DE CHACUNE AU SEIN DE VOTRE ACTIVITÉ (N=32)

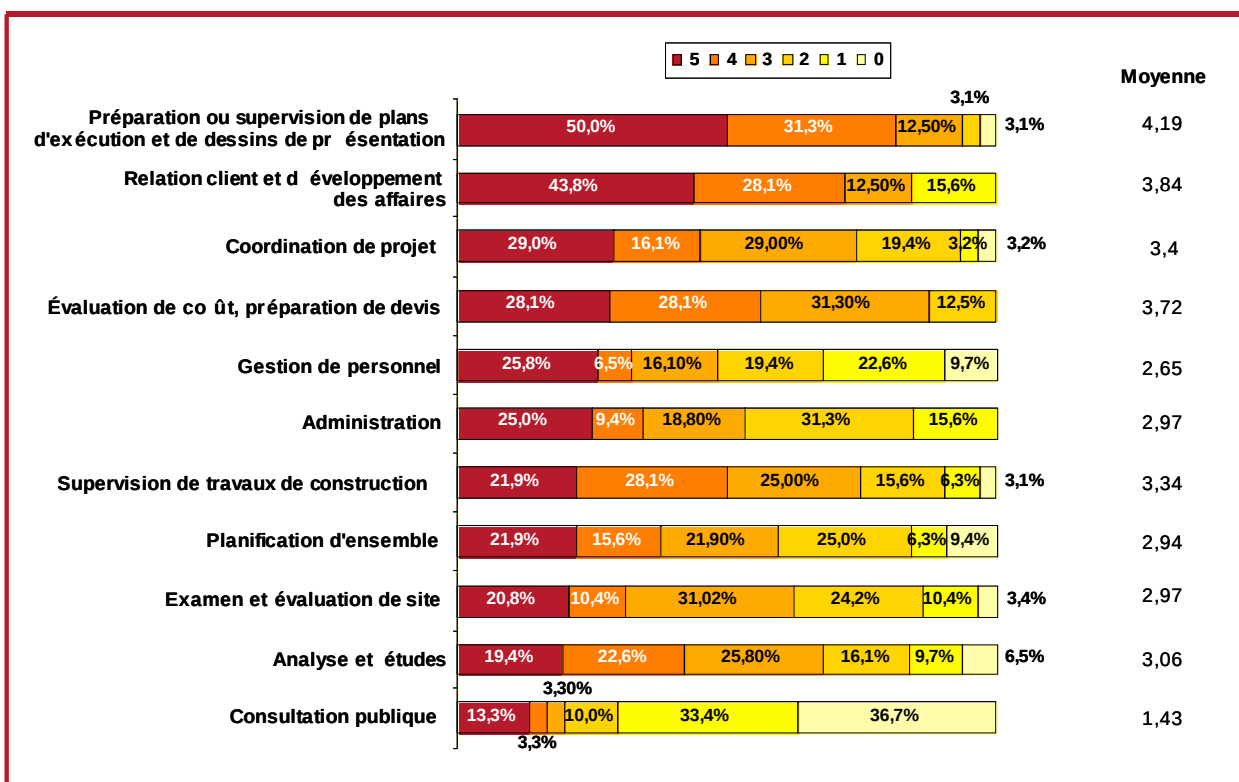


Note : 0 : pas du tout importante / 5 : très importante

Quant aux tâches reliées aux fonctions professionnelles, les plus importantes au sein des organisations sont l'évaluation de coût, et la préparation de devis, la relation client et le développement des affaires ainsi que la préparation ou la supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation.

FIGURE 10 - PARMI LES TÂCHES CI-DESSOUS RELIÉES AUX FONCTIONS PROFESSIONNELLES, VEUILLEZ NOTER L'IMPORTANCE DE CHACUNE AU SEIN DE VOTRE ACTIVITÉ (N=32)

6. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS ...



Note : - Les sans-réponse sont exclus des %
 - 0 : pas du tout importante / 5 : très importante

En moyenne, les nombres de postes aux fonctions techniques (postes d'exécution) et de postes aux fonctions professionnelles (postes de décision) sont sensiblement les mêmes.

TABEAU 10 - PARMI VOTRE MAIN-D'ŒUVRE SALARIÉE EN PÉRIODE DE PLEINE ACTIVITÉ, COMBIEN COMPTÉZ-VOUS DE POSTES AUX FONCTIONS TECHNIQUES (POSTES D'EXÉCUTION) ET DE POSTES AUX FONCTIONS PROFESSIONNELLES (POSTES DE DÉCISION) ? (N=32)

	FONCTIONS TECHNIQUES	FONCTIONS PROFESSIONNELLES
0 poste	6,3%	3,1%
1 à 4 postes	59,4%	56,2%
5 à 9 postes	9,4%	21,9%
10 postes et plus	12,4%	9,3%
Sans-réponse	12,5%	9,4%
Total	100%	100%
Somme des postes	157	163
Moyenne du nombre de postes	4,9	5,1

À l'embauche, le salaire d'embauche se situe en moyenne à 14 \$/h pour les postes techniques et

17 \$/h pour les postes professionnels. On observe une progression du salaire horaire moyen des postes techniques d'environ 4 \$/h entre l'embauche et la situation après 5 ans d'expérience, puis entre la situation après 5 ans d'expérience et la situation après 10 ans. Pour les postes professionnels, la progression à chacune de ces étapes est d'environ 5 à 7 \$/h.

L'écart de salaire horaire entre les deux types de postes a donc tendance à s'accroître : il est de 3 \$ à l'embauche et s'établit à 8 \$ après 10 ans d'expérience.

TABLEAU 11 - POUR CHAQUE NIVEAU DE FONCTION, POUVEZ-VOUS INDIQUER LE SALAIRE HORAIRE MOYEN DANS VOTRE ENTREPRISE (N=32)

	À L'EMBAUCHE	PROGRESSION APRÈS 5 ANS	PROGRESSION APRÈS 10 ANS
POSTES TECHNIQUES			
Minimum	10 \$/h	12 \$/h	16 \$/h
Maximum	24 \$/h	32 \$/h	32 \$/h
Moyenne	14,2 \$/h	18,3 \$/h	22,0 \$/h
POSTES PROFESSIONNELS			
Minimum	13 \$/h	16 \$/h	18 \$/h
Maximum	40 \$/h	50 \$/h	60 \$/h
Moyenne	17,4 \$/h	23,6 \$/h	30,2 \$/h

Au niveau technique, on retrouve à peu près autant d'hommes que de femmes parmi les organisations interrogées. Au niveau professionnel cependant, la proportion d'hommes est plus élevée.

Concernant les âges, au niveau technique, les moins de 40 ans représentent les trois quarts de la main-d'œuvre, tandis qu'au niveau professionnel, presque deux tiers des employés ont 40 ans ou plus.

TABLEAU 12 - POUR CHAQUE GRANDE CATÉGORIE D'EMPLOIS, POURRIEZ-VOUS INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR GROUPE ÂGE ET PAR SEXE (INCLUANT LES DIRIGEANTS) ?

	SEXE		ÂGE				
	FEMMES	HOMMES	< 25 ANS	25-39 ANS	30-39 ANS	40-49 ANS	50 ANS ET PLUS
A. Postes techniques (n=157)	51,1%	48,9%	23,3%	52,7%	14,0%	8,0%	2,0%
B. Postes professionnels (n=163)	43,9%	56,1%	1,0%	11,7%	22,7%	38,2%	26,5%

Les niveaux de formation que l'on retrouve le plus couramment parmi les employés à des postes techniques sont le baccalauréat et le DEC (88%). Aux postes professionnels, 99% des employés sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise.

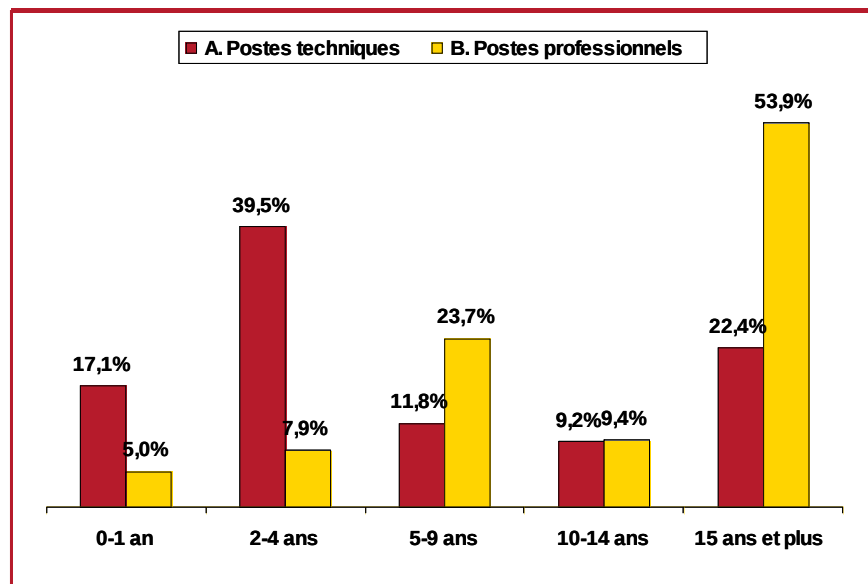
TABLEAU 13 - POUR CHAQUE GRANDE CATÉGORIE D'EMPLOIS, POURRIEZ-VOUS INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SELON LE NIVEAU DE FORMATION À L'EMBAUCHE (INCLUANT LES DIRIGEANTS) ?

	DOCTORAT	MAÎTRISE	BAC	CERTIFICAT	DEC	DEP
A. Postes techniques (n=157)	0%	6,2%	44,6%	2,5%	43,0%	3,7%
B. Postes professionnels (n=163)	0%	25,6%	73,0%	0,7%	0,0%	0,7%

Aux postes techniques, la majorité des employés ont soit 2 à 4 ans d'expérience (39,5%) dans la profession, soit 15 ans et plus (22,4%).

Au niveau professionnel, l'ancienneté est plus importante : plus de 50% des employés ont 15 ans ou plus d'expérience dans la profession.

FIGURE 11 - POUR CHAQUE GRANDE CATÉGORIE D'EMPLOIS, POURRIEZ-VOUS INDIQUER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SELON L'ANCIENNETÉ DANS LA PROFESSION (INCLUANT LES DIRIGEANTS)



6.3 EMBAUCHE

L'ensemble des 32 organisations prévoit un total de 50 embauches, dont 56% de postes techniques et 44% de postes professionnels. Cela représente une progression moyenne de 16% de la main-d'œuvre.

**TABEAU 14 - COMBIEN D'EMBAUCHES PRÉVOYEZ-VOUS POUR CHAQUE FONCTION D'ICI 2009 ?
(N=32)**

	TOTAL	RÉPARTITION	PROGRESSION
Postes techniques	28	56%	+18%
Postes professionnels	22	44%	+13%
Total	50	100%	+16%

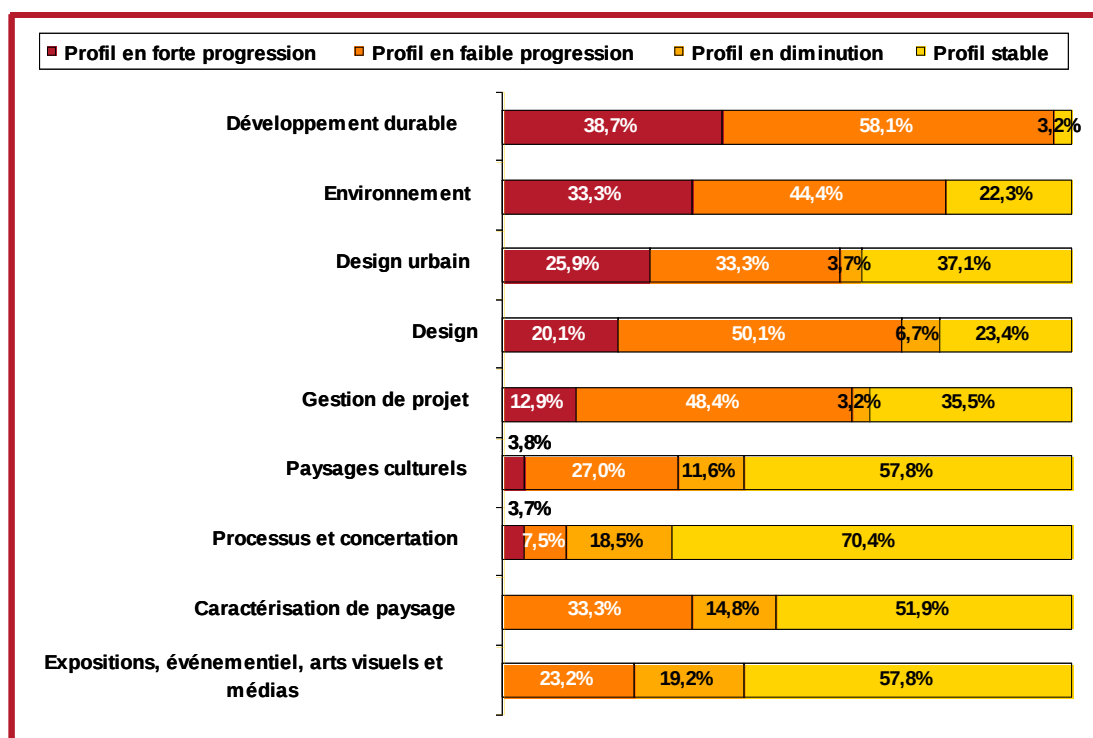
Les profils recherchés pour les postes techniques sont des DEC ou baccalauréat. Pour les professionnels, il s'agit en forte proportion de baccalauréats. Il faut cependant noter qu'une forte proportion d'employeurs n'ont pas été en mesure de répondre à cette question.

TABEAU 15 - POUR CHAQUE POSTE, MERCI DE PRÉCISER LE DIPLÔME ET LES COMPÉTENCES PARTICULIÈRES RECHERCHÉS (SPÉCIALISATION) ?

	DIPLÔME					AUTRES COMPÉTENCES REQUISES
	Secondaire	DEC	Bac	Maîtrise	Sans-réponse	
Postes techniques	6,3%	28,1%	28,1%	0%	37,5%	∞arpentage ∞secrétariat ∞maîtrise des techniques et matériaux ∞connaissance en végétaux ∞modélisation informatique
Postes professionnels	0%	0%	43,8%	12,5%	43,8%	∞architecte et designer de jardin ∞autonomie et fiabilité ∞modélisation 3D, Photoshop

Les profils qui, selon les employeurs, présenteraient la plus forte progression au cours des 5 prochaines années sont ceux en développement durable, environnement et design urbain, que plus d'un quart des répondants jugent en forte progression.

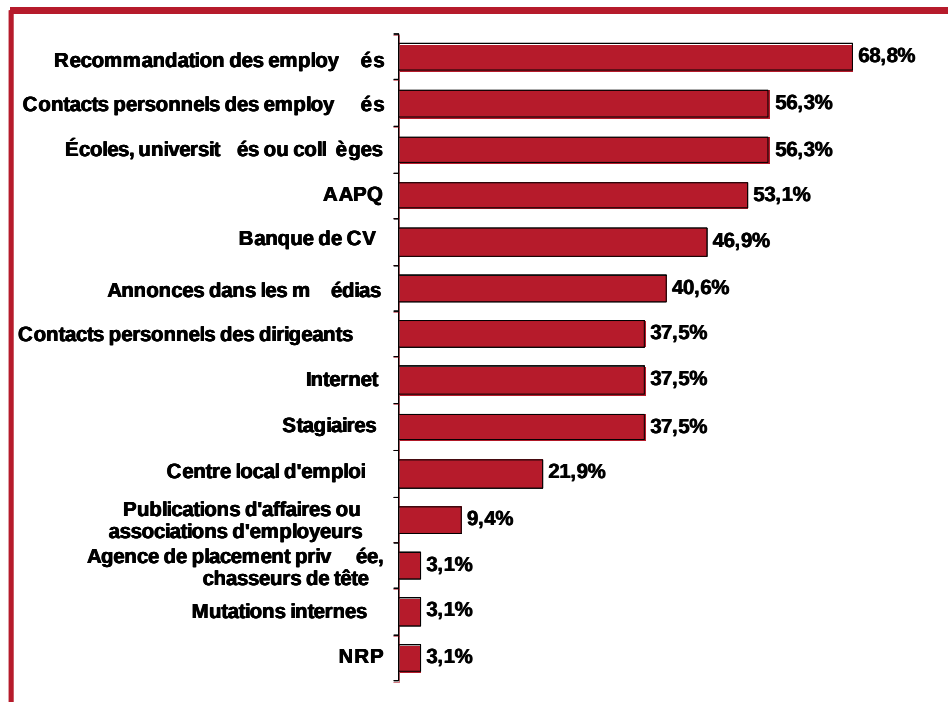
TABLEAU 16 - QUELLE EST LA TENDANCE ENVISAGÉE POUR LES DIFFÉRENTS PROFILS SUIVANTS PARMI VOTRE MAIN-D'ŒUVRE D'ARCHITECTES PAYSAGISTES AU COURS DES CINQ PROCHAINES ANNÉES ? (N=32)



Note : Les sans-réponse sont exclus des %.

Le principal outil de recrutement utilisé par près de 7 employeurs sur 10 est la recommandation des employés. Les autres outils utilisés par plus de la moitié des employeurs sont les écoles, universités ou collèges, les contacts personnels des employés et l'AAPQ.

FIGURE 12 - QUELS SONT LES OUTILS QUE VOUS UTILISEZ PRINCIPALEMENT POUR RECRUTER VOTRE PERSONNEL ? (N=32)



Note : Total supérieur à 100%, car certaines entreprises ont fourni plusieurs réponses

6.4 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les outils de gestion des ressources humaines utilisés par plus de la moitié des employeurs sont une évaluation réalisée 3 mois après l'embauche, des descriptions de fonctions ou de tâches, des programmes de formation payés par l'entreprise et une évaluation annuelle (performance).

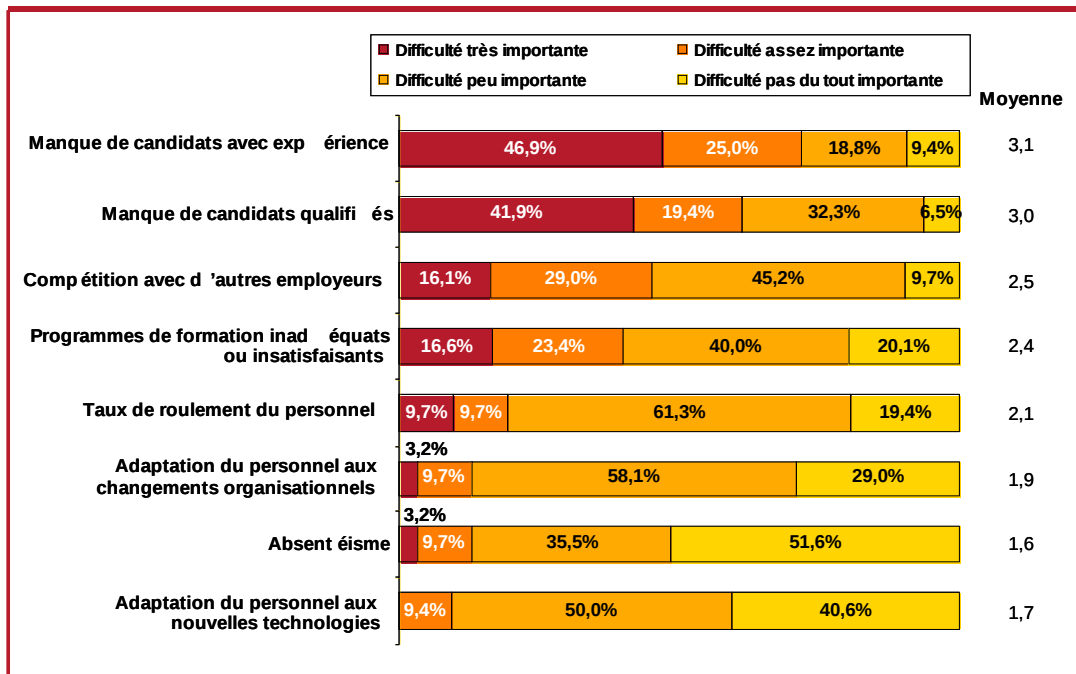
TABLEAU 17 - UTILISEZ-VOUS LES OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUIVANTS ? (N=32)

	N=32
Une évaluation réalisée 3 mois après l'embauche	75,0%
Des descriptions de fonctions ou de tâches	71,9%
Des programmes de formation payés par l'entreprise	68,8%
Une évaluation annuelle (performance)	65,6%
Une politique salariale (échelle salariale)	50,0%
Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	46,9%
Un processus de recrutement et de sélection	37,5%
Un programme d'accueil des nouveaux employés	28,1%
Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre	21,9%
Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	18,8%
Aucun	6,3%

Note : Total supérieur à 100%, car certaines entreprises ont fourni plusieurs réponses

La principale difficulté de gestion des ressources humaines évoquée par les employeurs est le manque de candidats avec expérience, ressenti comme très important par la moitié d'entre eux. Puis vient le manque de candidats qualifiés. Les autres éléments ne sont pas des obstacles majeurs pour les entreprises.

**FIGURE 13 - DANS QUELLE MESURE VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE
CONFRONTÉE AUX DIFFICULTÉS SUIVANTES ? (N=32)**



Note : Les sans-réponse sont exclus des %

Concernant le manque de candidats qualifiés, les entreprises précisent :

- ∞ pour les postes techniques :
 - ✂ technicien en architecture de paysage (2 mentions);
 - ✂ technicien en aménagement (1 mention);
 - ✂ technicien en architecture (1 mention);
 - ✂ génie civil (1 mention);
 - ✂ surveillant de chantier (1 mention);
- ∞ pour les postes professionnels :
 - ✂ architectes paysagistes (4 mentions) et notamment :
 - avec un intérêt pour le secteur résidentiel;
 - généraliste avec une bonne connaissance des plantes, du drainage, du terrain, de la gestion d'un projet;
 - surtout à Québec;
 - ✂ surveillance de chantier (1 mention);
 - ✂ développement des affaires (1 mention).

Parmi une liste d'éléments suggérés, la mesure privilégiée par neuf entreprises sur dix pour attirer ou retenir le personnel consiste à offrir des horaires flexibles. Les autres mesures principalement choisies par les entreprises sont des activités favorisant un climat de travail agréable et la qualité de vie, des salaires avantageux ou des journées de vacances.

TABLEAU 18 - UTILISEZ-VOUS LES MESURES SPÉCIFIQUES SUIVANTES POUR ATTIRER OU RETENIR VOTRE PERSONNEL ? (N=32)

	N=32
Horaires flexibles / équilibre vie privée / professionnelle	87,5%
Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie	84,4%
Salaire avantageux	78,1%
Journées de vacances	75,0%
Participation des employés aux décisions	71,9%
Mesures encourageant la conciliation travail-famille	68,8%
Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle)	65,6%
Programmes de perfectionnement / formation	65,6%
Bonification / primes au rendement	53,1%
Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices	25,0%

6.5 FORMATION

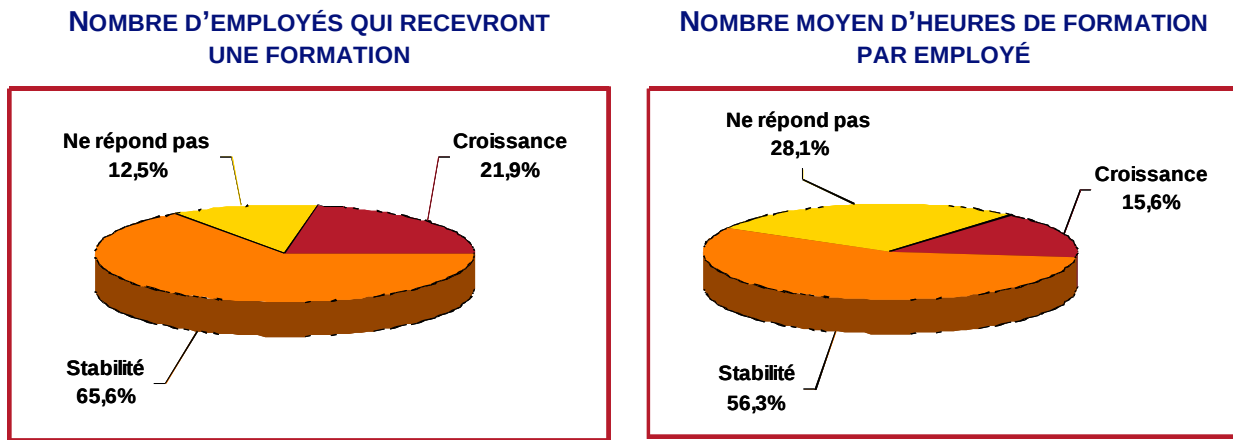
La moitié des entreprises dépensent en formation le montant prescrit par la loi, soit 1% de la masse salariale. Plus d'un tiers en dépensent plus de 1%. La moyenne s'établit à 1,9%.

TABLEAU 19 - ACTUELLEMENT, QUEL POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE VOTRE ENTREPRISE DÉPENSE-T-ELLE EN FORMATION CONTINUE (COURS, COLLOQUES, CONGRÈS, ETC.) ? (N=32)

	N=32
0%	6,3%
1%	46,9%
2 à 5%	34,4%
Plus que 5%	3,1%
Sans-réponse	9,4%
Total	100%
Moyenne	1,9%

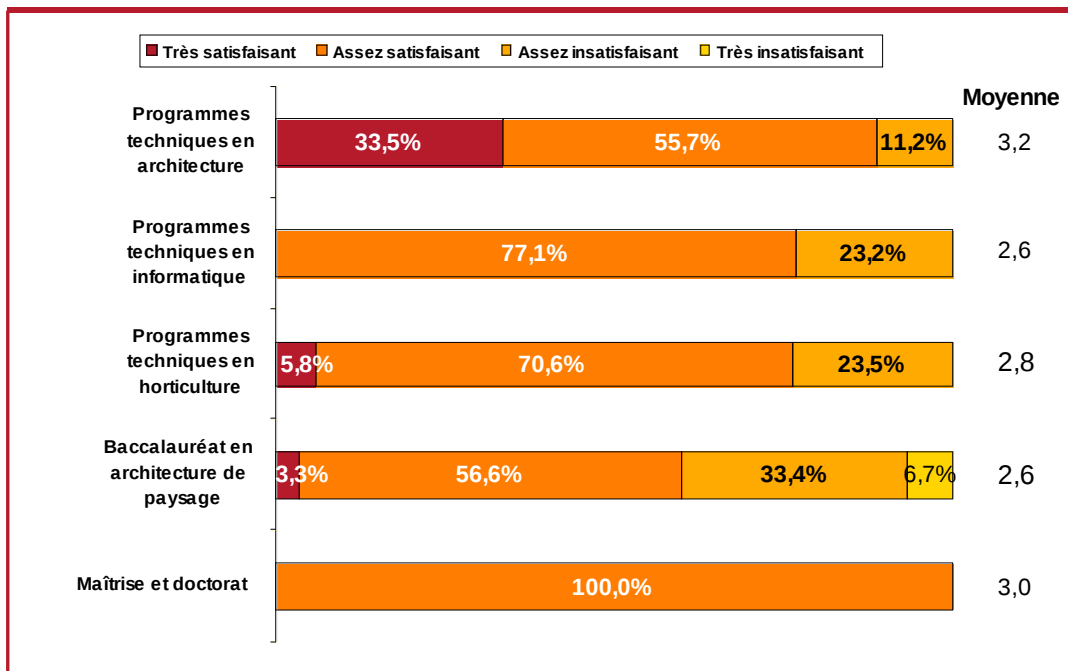
Plus de la moitié des entreprises envisagent une stabilité de la formation donnée à leurs employés au cours des deux prochaines années, qu'il s'agisse du nombre d'employés recevant une formation ou du nombre d'heures de formation par employé.

FIGURE 14 - AU COURS DES DEUX PROCHAINES ANNÉES (ANNÉES CIVILES 2007 ET 2008), PRÉVOYEZ-VOUS, PAR RAPPORT À 2006, UNE CROISSANCE, UNE STABILITÉ OU UNE DIMINUTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI RECEVRONT UNE FORMATION ET DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ ? (N=32)



Les employeurs se montrent globalement satisfaits des programmes de formation technique en architecture et des maîtrises et doctorat. La satisfaction se situe à des niveaux inférieurs pour les autres programmes. Cependant, une proportion importante d'employeurs n'ont pas répondu, considérant la question non applicable à leur cas (autour de 40% pour les programmes techniques, 50% pour les maîtrises et doctorats).

FIGURE 15 - FORMATION INITIALE : QUELLE EST VOTRE OPINION SUR LES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE DISPONIBLES ?



Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Note : La moyenne est établie en affectant des notes aux réponses : très satisfaits = 4 / assez satisfait = 3 / assez insatisfait = 2 / très insatisfait = 1

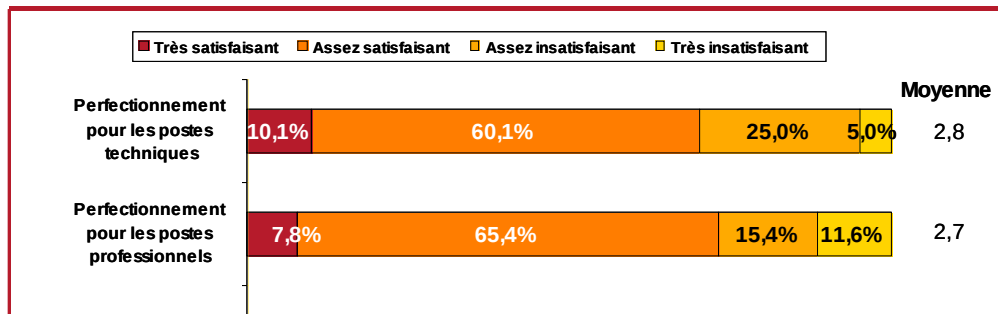
Parmi les commentaires des employeurs au sujet des programmes techniques, on note le fait que les programmes techniques en architecture ne soient pas spécialisés en architecture de paysage (1 mention), que les programmes de techniques en horticulture manquent de connaissances pratiques (1 mention).

Concernant le baccalauréat en architecture de paysage, les employeurs lui reprochent :

- ∞ le manque d'adaptation aux besoins du marché du travail et des entreprises (3 mentions);
- ∞ le fait que le baccalauréat ne forme pas des architectes paysagistes complets (2 mentions) :
 - « Le candidat n'est pas formé pour affronter la réalité sur le terrain. Il est bon en design, mais parfois il manque ce petit lien entre le design et la réalité qui fait que le projet devient réalisable. Un stage dans un bureau devrait remplacer l'atelier lors d'une session universitaire. »
 - « Depuis plusieurs années, le programme ne forme plus des gens pour une pratique complète, qui permet de « designer » du début à la fin un projet. »
 - « ...il manque une bonne connaissance des plantes, du drainage, du terrain, de la gestion d'un projet. »

La satisfaction envers les programmes de perfectionnement est similaire dans le cas des postes techniques et professionnels et se situe à un niveau moyen (peu d'employeurs très satisfaits et peu de très insatisfaits).

FIGURE 16 - FORMATION CONTINUE (PERFECTIONNEMENT) :
QUELLE EST VOTRE OPINION SUR LES PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE DISPONIBLES ?



Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Note : La moyenne est établie en affectant des notes aux réponses : très satisfaits = 4 / assez satisfait = 3 / assez insatisfait = 2 / très insatisfait = 1

Plus précisément, les employeurs reprochent aux cours de perfectionnement pour les postes techniques leur aspect trop général (2 mentions). Concernant le perfectionnement pour les postes professionnels, un employeur fait remarquer que c'est aux employés de se maintenir à jour par une implication personnelle quotidienne.

Invités à exprimer leurs besoins en termes de formation, les employeurs ont mentionné divers aspects reliés aux nouveaux produits, à des aspects techniques ou à des éléments relatifs aux comportements et aux « soft skills »¹.

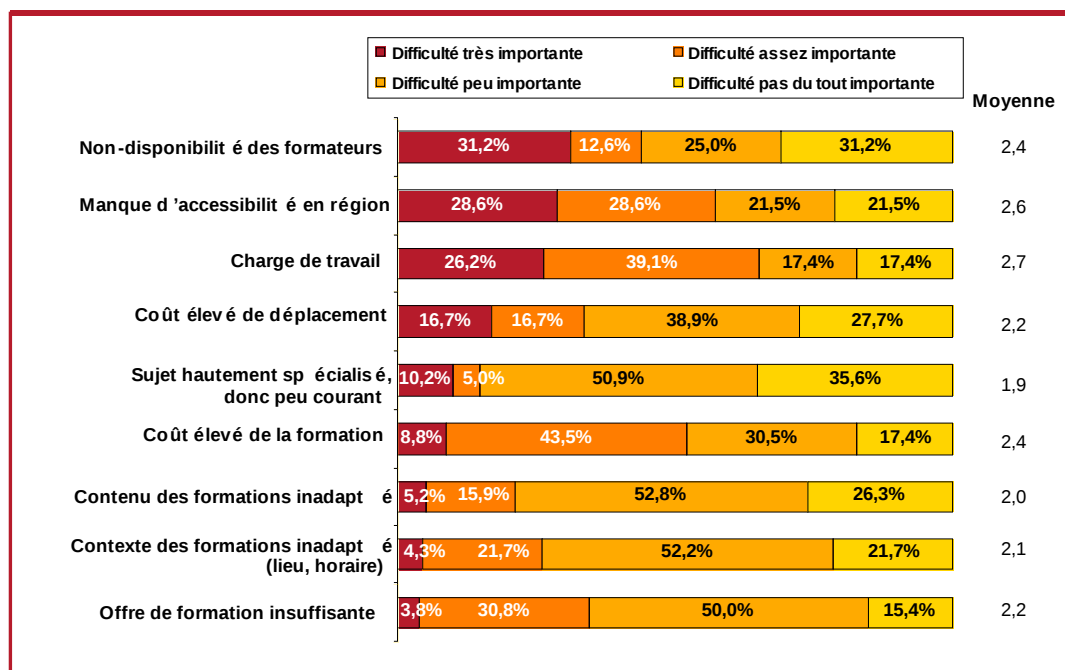
¹ La notion de « soft skills » réfère aux compétences comportementales (p. ex. : leadership, communication, etc.), par opposition aux compétences techniques.

TABEAU 20 - POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS, POUVEZ-VOUS INDIQUER LES THÈMES PRIORITAIRES DE FORMATION DONT VOS EMPLOYÉS ONT BESOIN ? (N=32)

POSTES TECHNIQUES	POSTES PROFESSIONNELS
∞ Nouveaux matériaux et nouvelles technologies (3 mentions) ∞ Informatique (2 mentions) : mise à niveau en informatique / estimation et modélisation informatique ∞ Autres mentions relevant du domaine technique : ✂ écologie végétale ✂ arpentage ✂ dessin ✂ techniques d'aménagement de berge ✂ environnement ✂ maçonnerie ✂ menuiserie ✂ microstation ✂ techniques de construction ✂ surveillance de chantier ✂ "bio-engineering" ∞ Autres mentions relevant de la gestion : ✂ gestion de personnel	∞ Nouveaux produits et tendances en aménagement (2 mentions) ∞ Autres mentions relevant du domaine technique : ✂ géomatique, "land information systems" ✂ législation professionnelle ✂ technique de construction ✂ cours de surveillance de chantier ✂ toits verts / développement durable ✂ pédologie ✂ normalisation ✂ conception ✂ leed ✂ éclairage ∞ Autres mentions relevant de la gestion et des « soft skills » : ✂ vente / vision et perception de la clientèle ✂ gestion des enjeux économiques ✂ connaissances informatiques ✂ cours de gestions (personnel / projet) ✂ stimulation de la créativité

Relativement à la formation, la principale difficulté rencontrée par les entreprises réside dans la charge de travail (65,3% jugent cet aspect comme une difficulté très ou assez importante). Cependant, aucun aspect n'est jugé très problématique par plus d'un tiers des répondants.

FIGURE 17 - CONNAISSEZ-VOUS LES DIFFICULTÉS SUIVANTES LORSQU'IL S'AGIT DE COMBLER CES BESOINS DE FORMATION ?



Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %



CHAPITRE 7

ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

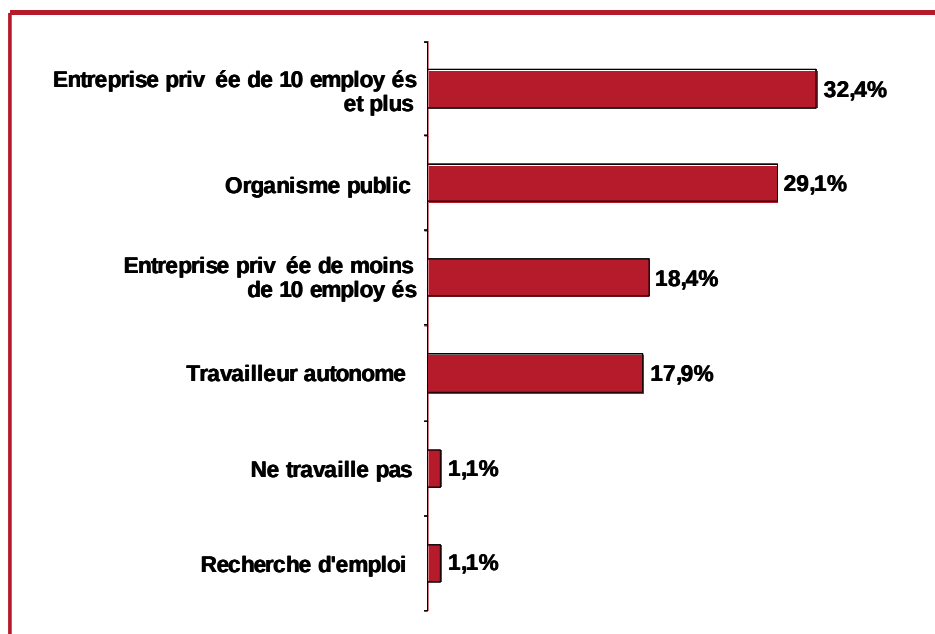
7. ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Cette section présente les résultats de l'enquête menée auprès de 179 architectes paysagistes. Les résultats détaillés sous forme de tableaux croisant les résultats avec certaines variables (sexe, âge, salaire, secteur de travail, structure de travail, statut professionnel) figurent dans une annexe séparée.

7.1 OCCUPATION ACTUELLE

Les employés ayant répondu à l'enquête travaillent principalement dans des entreprises privées de 10 employés et plus et des organismes publics, qui emploient ensemble plus de 60% des architectes paysagistes ayant répondu à l'enquête.

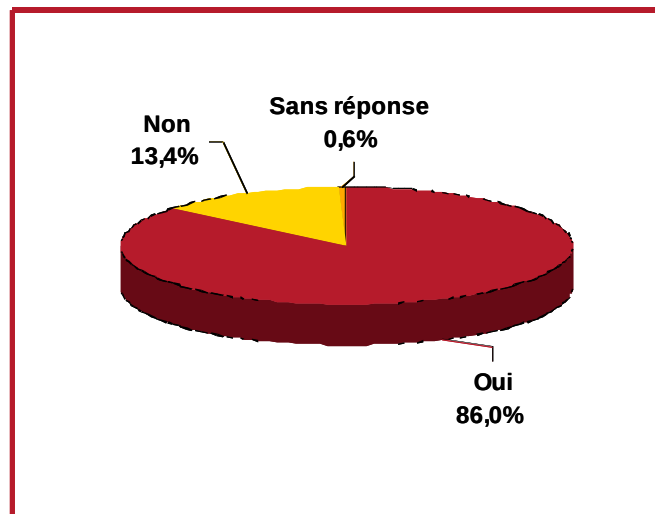
FIGURE 18 - POURRIEZ-VOUS PRÉCISER DANS QUEL TYPE DE STRUCTURE EST-CE QUE VOUS TRAVAILLEZ ? (N=179)



Note : À titre d'information, en excluant les organismes publics, 53% des répondants au sondage travaillent dans des entreprises de moins de 10 employés (incluant les travailleurs autonomes) et 47% dans des entreprises de 10 employés et plus. Les données sectorielles fournies par Statistique Canada indiquent (voir chapitre 5) que 94% des entreprises privées en architecture de paysage comptent moins de 10 employés. Il n'est cependant pas étonnant qu'une forte proportion des travailleurs soient employés dans des entreprises de 10 employés et plus, car, même si elles sont moins nombreuses, ces organisations emploient cependant individuellement un plus grand nombre d'architectes paysagistes.

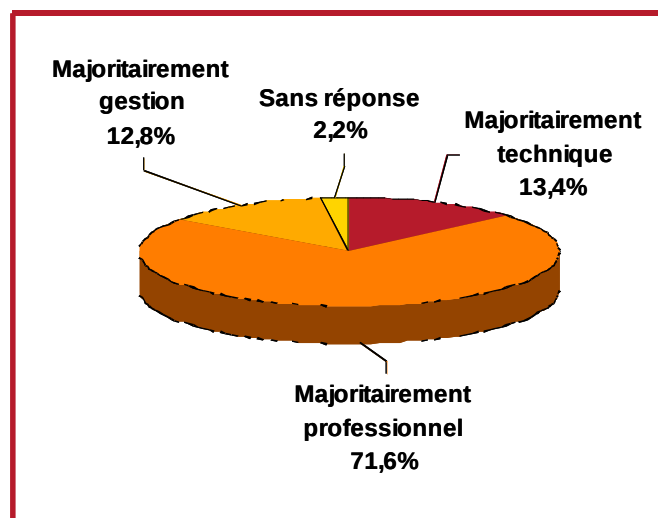
La grande majorité des travailleurs interrogés travaillent dans le domaine de l'architecture de paysage. Les autres citent divers domaines connexes : environnement (5 sur 21 répondants), horticulture (2 personnes), aménagement du territoire, récréotourisme, urbanisme, enseignement; ou des domaines plus éloignés tels que les arts visuels, le développement économique, la gestion d'immeuble, l'ingénierie électrique, le domaine manufacturier, la massothérapie ou les ventes.

FIGURE 19 - TRAVAILLEZ-VOUS DANS LE DOMAINE DE L'ARCHITECTURE DE PAYSAGE ? (N=179)



Presque les trois quarts des répondants occupent un statut majoritairement professionnel.

FIGURE 20- QUEL STATUT PROFESSIONNEL OCCUPEZ-VOUS ACTUELLEMENT ? (N=179)



Les architectes paysagistes sont amenés à travailler dans plusieurs champs d'activité, ce que traduit le fait que la somme des réponses soit supérieure à 100%. Près des deux tiers travaillent en relation avec les parcs et espaces verts. Les autres champs ayant fait l'objet du plus grand nombre de mentions sont le design urbain et le domaine institutionnel et commercial.

TABEAU 21 - DANS QUEL(S) CHAMP(S) D'ACTIVITÉ TRAVAILLEZ-VOUS ? (N=179)

	%
Parcs et espaces verts	63,1%
Design urbain	45,8%
Institutionnel et commercial	43,6%
Études de paysage	31,8%
Planification urbaine	30,7%
Aménagements résidentiels	29,6%
Récréotourisme	24,0%
Aménagement régional	22,3%
Études en environnement	22,3%
Services	2,8%
Recherche (architecture de paysage)	2,2%
Conservation du patrimoine culturel	1,7%
Communication (animation, promotion)	1,7%
Certifications des aires de jeux	1,7%
Arts	1,7%
Gestion	1,7%
Aménagement routier	1,7%
Autres	8,9%
Ne répond pas	0,6%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

La principale fonction des architectes paysagistes est la préparation ou la supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation. Cependant, les tâches varient en fonction du statut.

On observe en particulier que les travailleurs majoritairement professionnels réalisent un plus grand nombre de tâches différentes et assument, en bien plus forte proportion que leurs autres collègues, les fonctions d'examen et évaluation de site, d'évaluation de coût / préparation de devis, d'analyse et études, de supervision de travaux de construction et de coordination de projet.

TABLEAU 22 - QUELLES FONCTIONS OCCUPEZ-VOUS ?

	ENSEMBLE DES RÉPONDANTS (N=179)	MAJORITAIREMENT TECHNIQUE (N=24)	MAJORITAIREMENT PROFESSIONNEL (N=128)	MAJORITAIREMENT GESTION (N=23)
Préparation ou supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation	70,4%	75,0%	75,0%	47,8%
Analyse et études	61,5%	37,5%	68,0%	52,2%
Évaluation de coût, préparation de devis	60,3%	54,2%	67,2%	34,8%
Relation client	59,2%	37,5%	64,8%	60,9%
Examen et évaluation de site	59,2%	33,3%	70,3%	34,8%
Coordination de projet	56,4%	25,0%	64,8%	52,2%
Administration	48,0%	25,0%	48,4%	78,3%
Supervision de travaux de construction	46,9%	37,5%	55,5%	17,4%
Planification d'ensemble	42,5%	16,7%	44,5%	65,2%
Gestion de personnel	29,1%	8,3%	26,6%	69,6%
Développement des affaires	22,3%	8,3%	21,9%	43,5%
Autres	5,6%	12,5%	4,7%	4,3%
Enseignant	2,2%	0,0%	3,1%	0,0%
Communication	1,7%	0,0%	0,8%	4,3%
Chercheur	1,7%	0,0%	2,3%	0,0%
Ne répond pas	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

Le caractère gras indique les réponses > 50%

En moyenne, les architectes paysagistes travaillent 44,5 heures par semaine en période de pointe et 34 heures en période creuse.

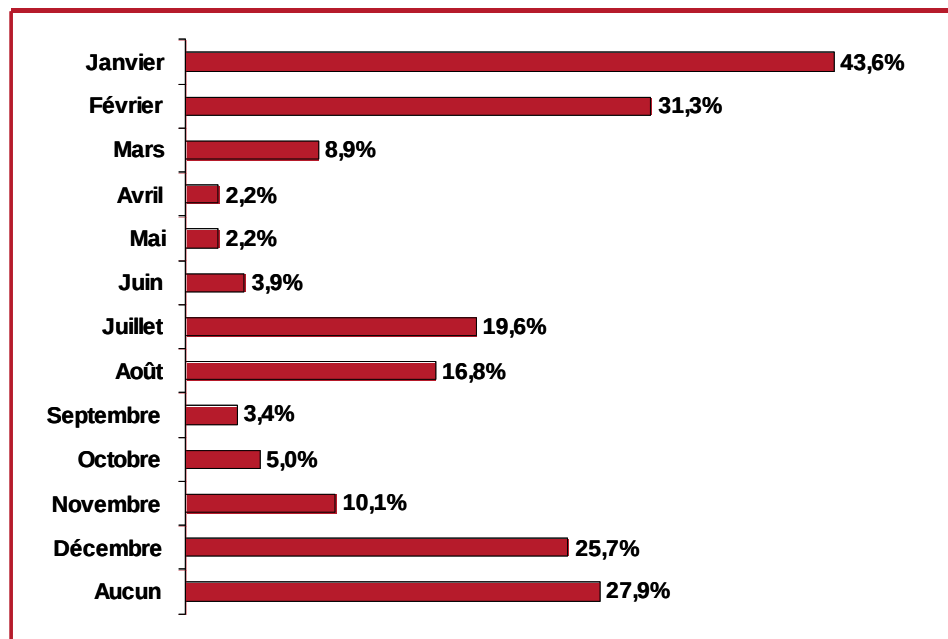
En période de pointe, on observe des écarts significatifs entre les réponses des employés d'entreprises de plus de 10 employés (47 heures en moyenne) comparativement aux employés d'organismes publics (41 heures). En période creuse, la différence notable se situe entre les employés d'entreprises de plus de 10 employés (37,5 heures) et les travailleurs autonomes (25 heures).

TABEAU 23 - EN MOYENNE, COMBIEN D'HEURES TRAVAILLEZ-VOUS PAR SEMAINE ? (N=179)

	PÉRIODE DE POINTE	PÉRIODE CREUSE
35 heures et moins	19,6%	55,3%
36 à 45 heures	44,7%	27,9%
46 heures et plus	33,3%	0,6%
Total	100%	100%
Moyenne	44,5 heures	33,9 heures

Plus du quart des architectes paysagistes ne connaissent pas de période creuse. Pour les autres, celle-ci se tient surtout durant les mois de janvier et février.

Les salariés d'organismes publics disent en plus forte proportion que les autres ne pas connaître de période creuse (42,3%), tandis que les travailleurs autonomes ressentent en plus forte proportion une période creuse durant les mois de février et mars.

FIGURE 21 - DURANT QUEL(S) MOIS SE SITUE VOTRE PÉRIODE CREUSE ? (N=179)

En moyenne, les travailleurs en architecture de paysage sont sur le marché du travail depuis environ 15 ans. Sur cette période, ils en ont passé un peu plus de la moitié (8 ans) chez leur employeur actuel, ce qui démontre une grande fidélité. L'ancienneté moyenne dans l'emploi actuel (6 ans) est à peine inférieure à l'ancienneté chez l'employeur (8 ans), ce qui indique une faible mobilité dans l'entreprise.

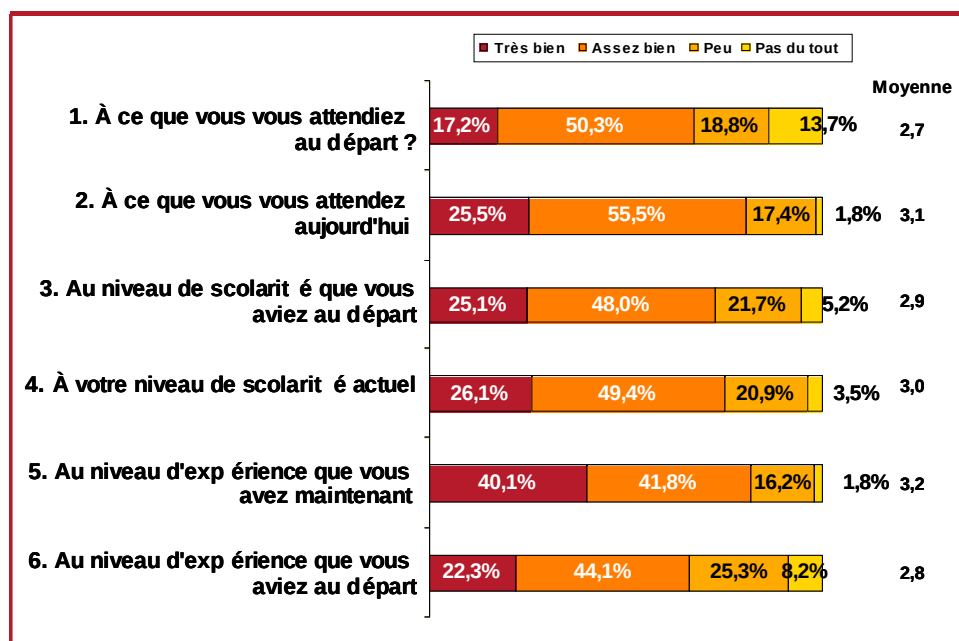
TABLEAU 24 - DEPUIS COMBIEN DE TEMPS... (N=179)

	...ÊTES-VOUS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?	...TRAVAILLEZ-VOUS POUR VOTRE EMPLOYEUR ACTUEL ?	...TRAVAILLEZ-VOUS À VOTRE POSTE ACTUEL ?
1 an et moins	19,0%	25,7%	23,5%
2 à 5 ans		20,7%	24,0%
5 à 10 ans	20,1%	15,6%	14,0%
10 à 20 ans	25,7%	15,1%	8,4%
20 ans et plus	30,2%	8,9%	3,4%
Ne répond pas	5,0%	14,0%	10,6%
Non applicable (travailleurs autonomes)			16,2%
Total	100%	100%	100%
Moyenne	14,6 ans	7,9 ans	6,2 ans

Plus des deux tiers des répondants pensent que leur emploi correspond assez ou très bien à leurs attentes, leurs qualifications et leur expérience. Ils sont toutefois relativement nombreux à penser que leur poste ne correspond pas à leurs attentes de départ (22% d'entre eux).

Les salariés les mieux payés et ceux qui travaillent dans un organisme public tendent à montrer, sur ces différents points, un plus haut niveau de satisfaction que les autres.

FIGURE 22 - DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE TRAVAIL ACTUEL CORRESPOND...



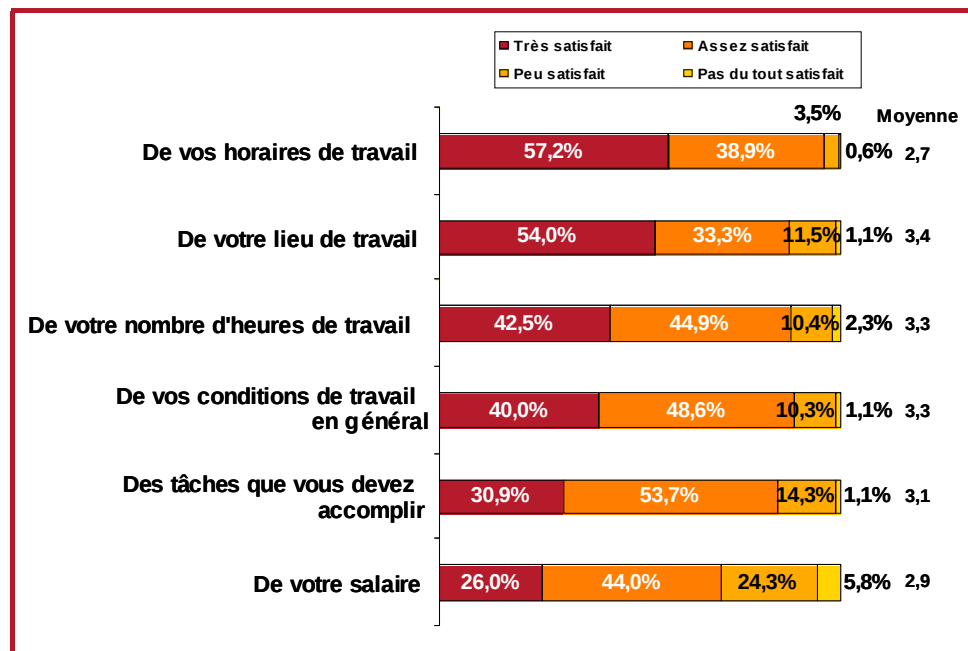
Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Les architectes paysagistes se montrent globalement satisfaits des différents aspects de leur travail, et notamment de leurs horaires et de leur lieu de travail (plus de 50% de très satisfaits).

L'élément le moins satisfaisant est le salaire, bien que la proportion de répondants satisfaits soit tout de même de 70%.

Sur tous les aspects, sauf les tâches à accomplir et le lieu de travail, les employés d'un organisme public sont relativement plus satisfaits de leur condition que les autres. Les employés mieux payés sont pour leur part davantage satisfaits de leurs conditions de travail, de leur salaire et des tâches à accomplir.

FIGURE 23 - PERSONNELLEMENT, DIRIEZ-VOUS QUE VOUS ÊTES ... SATISFAIT

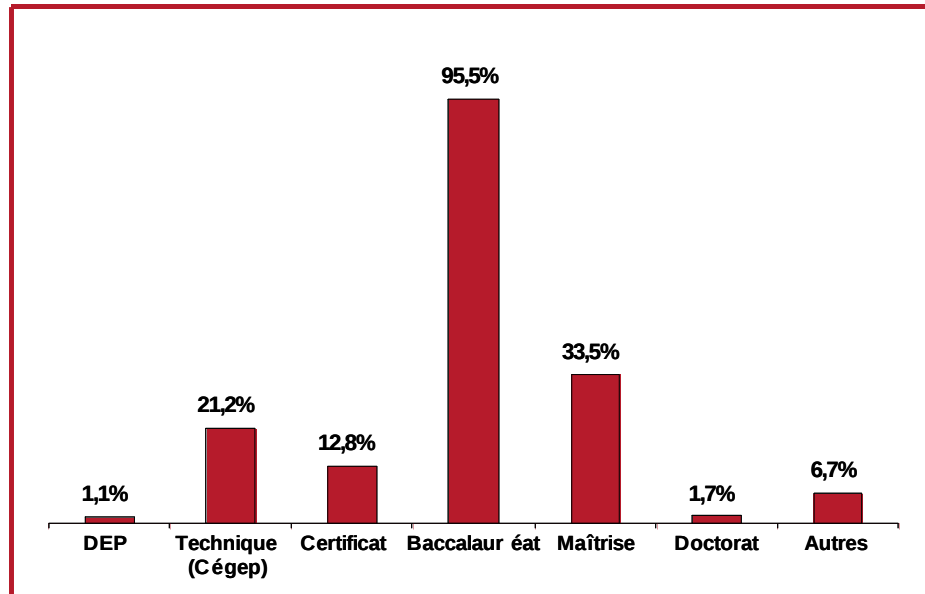


Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

7.2 FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

Plus de 9 répondants sur 10 ont obtenu un baccalauréat, et un tiers ont de plus une maîtrise.

FIGURE 24 - QUEL(S) DIPLÔME(S) AVEZ-VOUS OBTENU(S) ? (N=179)



Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

Les deux diplômes de DEP concernent la technologie de l'architecture et l'horticulture et l'aménagement paysager.

Concernant les DEC, ceux-ci ont été obtenus dans le domaine de l'architecture dans plus du tiers des cas environ (39%), ou en design d'intérieur (11%) ou paysage et commercialisation en horticulture (8%). Les autres diplômés du DEC (ou d'une formation technique équivalente) ont étudié dans des matières très variées (une mention chacun¹) :

- ∞ aménagement;
- ∞ tourisme;
- ∞ technique du milieu naturel option protection de l'environnement;
- ∞ techniques de design industriel;
- ∞ art et communication;
- ∞ graphisme;
- ∞ horticulture ornementale;
- ∞ programmeur analyste;
- ∞ hygiène dentaire;
- ∞ technologie de la production et de l'environnement;
- ∞ technicien supérieur agricole option horticulture;
- ∞ éducation spécialisée;
- ∞ agronomie.

¹ Les mentions présentées réfèrent à des domaines d'étude et non à des noms de programme spécifiques.

Les personnes détenant un certificat l'ont obtenu dans des domaines très variés, en lien avec l'architecture de paysage : architecture, écologie, biologie, design d'intérieur, aménagement paysager, environnement, performance environnementale des organisations, urbanisme, art et sciences, gestion des espaces verts, arts plastiques, administration, design des jardins, sécurité des aires de jeux.

Neuf des détenteurs d'un baccalauréat sur dix (89,5%) ont étudié pour cela en architecture de paysage. On retrouve aussi certaines autres formations, telles que : architecture (2 mentions), biologie (1 mention), design de l'environnement (1 mention), beaux-arts (1 mention).

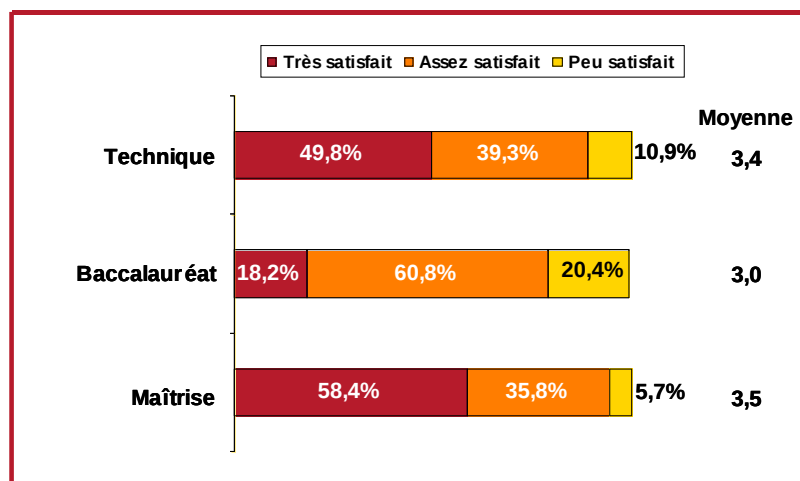
Dans le cas des maîtrises, les spécialités sont aussi très diversifiées, celles revenant le plus souvent étant : l'urbanisme (10%), l'aménagement (10%), l'architecture de paysage (6,7%), la gestion urbaine (6,7%) et la gestion de projet (5%).

Les deux personnes ayant un doctorat l'ont obtenu en histoire ou en urbanisme.

La formation qui recueille le plus haut taux de satisfaction est celle au niveau maîtrise, suivie par les formations techniques. Concernant le baccalauréat, le nombre de gens peu satisfaits est supérieur à ceux qui sont très satisfaits et le plus gros contingent répond « assez satisfait », ce qui est une réponse mitigée.

Les répondants plus âgés (45 ans et plus) se montrent davantage satisfaits de leur diplôme de baccalauréat que les autres.

FIGURE 25 - AVEC LE RECUIL QUE VOUS AVEZ AUJOURD'HUI, DANS QUELLE MESURE ÊTES-VOUS SATISFAIT DE LA FORMATION INITIALE QUE VOUS AVEZ REÇUE ?



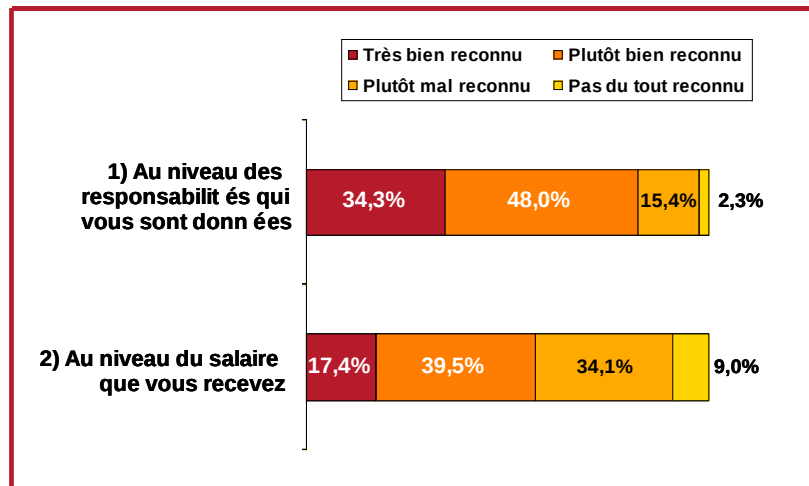
Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Les personnes insatisfaites de leur formation initiale technique mentionnent un manque d'intérêt pour le domaine, des connaissances apprises insuffisantes ou un manque de création.

Les reproches envers la formation initiale du baccalauréat concernent tous l'aspect insuffisamment technique du programme, et pas assez en lien avec la réalité de la profession et les besoins du marché du travail. En particulier, certains expliquent que les éléments législatifs et réglementaires ne sont pas bien enseignés. D'autres éléments manquants sont les techniques de construction, les visites de chantier, la notion de paysage en milieu rural.

Si les répondants sont plutôt d'avis que leur degré de scolarité est reconnu dans leur milieu de travail au niveau des responsabilités qui leur sont données, cela ne se reflète pas, selon plus d'un tiers d'entre eux, dans le salaire qu'ils reçoivent. En toute logique, les architectes paysagistes recevant de plus faibles salaires sont relativement plus nombreux à juger leur degré de scolarité mal reconnu.

FIGURE 26 - VOTRE DEGRÉ DE SCOLARITÉ EST-IL RECONNU DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL...



Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Un peu plus des deux tiers des répondants ont mentionné avoir reçu des cours de perfectionnement au cours des trois dernières années. Ceux-ci ont concerné avant tout l'environnement (p. ex. : entretien écologique, changements climatiques, programme LEED, toits verts, etc.) et l'informatique (divers logiciels liés au graphisme).

Les autres domaines souvent cités sont la gestion, mais surtout pour les employés des organismes publics et ceux gagnant plus de 60 000 \$ par an (p. ex. : gestion de projet, gestion du personnel, gestion du temps, négociation, etc.), les espaces verts / la végétation (p. ex. : génie végétal, voies cyclables, les types de bois, etc.) et la sécurité (p. ex. : sécurité des terrains de jeux, sécurité des chantiers).

**TABEAU 25 - QUELLES FORMATIONS CONTINUES (PERFECTIONNEMENT)
AVEZ-VOUS REÇUES AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES ? (N=179)**

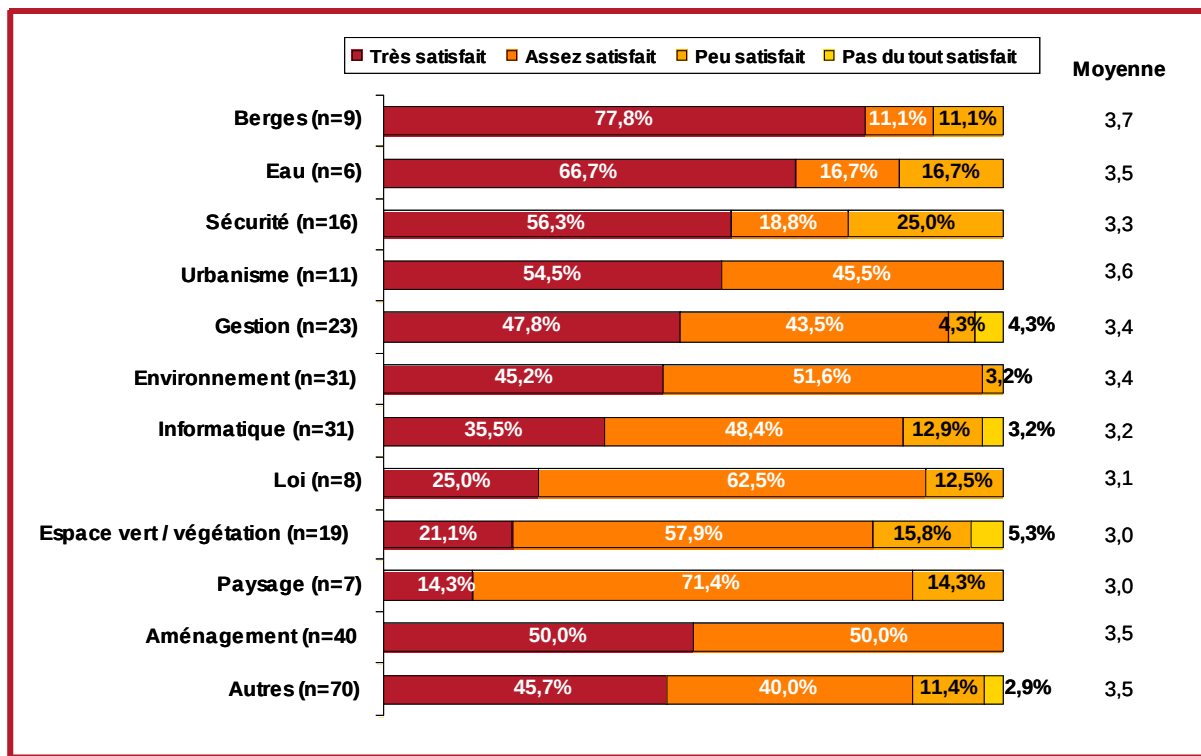
	%
Environnement (entretien écologique, changements climatiques, programme LEED, toits verts, etc.)	17,3%
Informatique (divers logiciels liés au graphisme)	16,2%
Gestion	12,3%
Espace vert / végétation	10,6%
Sécurité	8,9%
Urbanisme	6,1%
Berges (protection, érosion, naturalisation, etc.)	5,0%
Aspects légaux et réglementaires	4,5%
Paysage	3,9%
Eau (gestion de l'eau, algues bleues)	3,4%
Aménagement	2,2%
Autres	8,9%
Aucune mention	31,8%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

La satisfaction envers les différents cours reçus et colloques suivis est globalement très élevée, avec des notes moyennes supérieures à 3 sur 4. La satisfaction la plus élevée concerne les formations sur les berges, l'urbanisme, l'eau et l'aménagement.

La satisfaction est relativement moins forte dans les domaines de formation reliés aux espaces verts et aux aspects légaux et réglementaires.

FIGURE 27 - QUELLE EST VOTRE SATISFACTION PAR RAPPORT À CES SUJETS DE FORMATION ?



Les insatisfactions par rapport aux formations reçues proviennent généralement de formations jugées trop courtes, trop générales, ou redondantes.

Les thématiques de formation qui intéresseraient principalement les architectes paysagistes au cours des trois prochaines années concernent l'environnement et la gestion.

Les formations en gestion intéressent une relativement plus forte proportion de répondants travaillant dans des organismes publics, tandis que celles sur les sols concernent en plus forte proportion des architectes paysagistes d'entreprises privées de moins de 10 employés.

TABEAU 26 - QUELLES FORMATIONS CONTINUES SOUHAITERIEZ-VOUS RECEVOIR AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES ? (N=179)

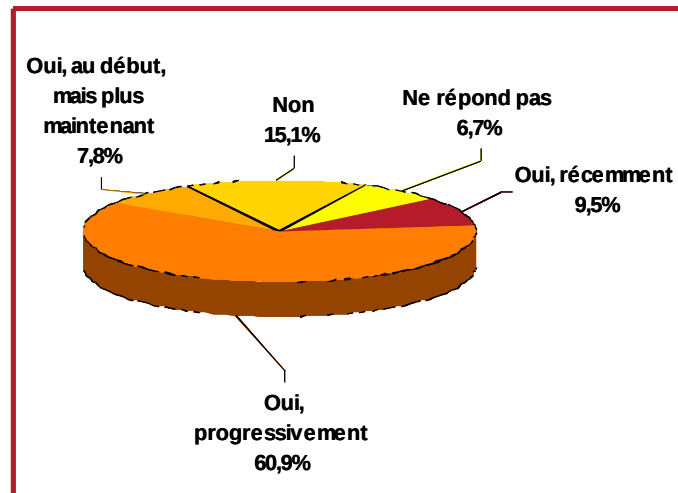
	%
Environnement	23,5%
Gestion	20,7%
Informatique	12,3%
Matériaux/construction	8,4%
Végétaux	6,1%
Sols	3,9%
Aspects légaux et réglementaires	3,4%
Eau	2,8%
Paysage	2,2%
Design	2,2%
Anglais	1,7%
Développement régional	1,1%
Énergie	1,1%
Aucune mention	36,9%
Autres	4,5%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

7.3 ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La majorité des répondants ont vu les tâches dont ils ont la responsabilité progresser depuis leur embauche.

FIGURE 28- EST-CE QUE LES TÂCHES DONT VOUS AVEZ LA RESPONSABILITÉ ONT PROGRESSÉ DEPUIS VOTRE EMBAUCHE ? (N=179)

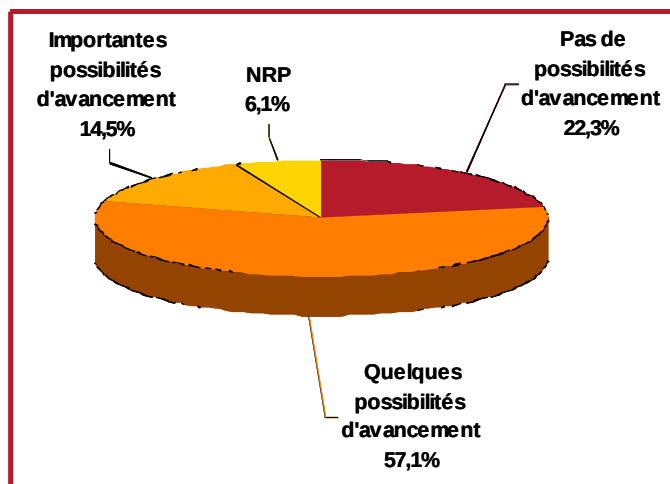


Les manifestations de ces progressions sont variées :

- ∞ projets de plus grande ampleur (3 mentions);
- ∞ direction de projets (3 mentions);
- ∞ développement des affaires (2 mentions);
- ∞ plus grande variété des tâches et des projets (2 mentions);
- ∞ plus d'indépendance (2 mentions);
- ∞ plus grand rôle dans le design (2 mentions);
- ∞ plus de reconnaissance;
- ∞ plus grands défis;
- ∞ plus de prise de décision;
- ∞ nouveau titre.

Plus de la moitié voient encore des possibilités d'avancement dans le cadre de leur activité actuelle dans leur secteur.

FIGURE 29 - QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS D'AVANCEMENT QUE VOUS OFFRE VOTRE ACTIVITÉ ACTUELLE DANS VOTRE SECTEUR ? (N=179)



Environ 6 répondants sur 10 se voient dans 5 ans à un poste plus élevé qu'aujourd'hui, et un quart seulement pensent qu'il sera identique à ce moment-là. Les projections concernant l'organisation sont plus difficiles à établir, et un quart ne peuvent pas se prononcer, tandis que 40% se voient dans une autre organisation et 30% dans la même. Parmi ceux qui ont pu se prononcer, environ la même proportion se voient dans le même champ d'activité dans 5 ans ou dans un autre champ.

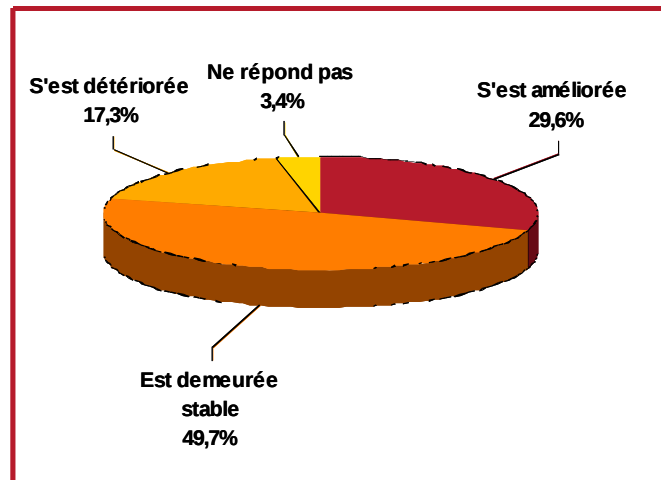
TABEAU 27 - DANS CINQ ANS, OÙ VOUS VOYEZ-VOUS CONCERNANT VOTRE POSTE, VOTRE ORGANISATION ET VOTRE CHAMP D'ACTIVITÉ (N=179)

	VOTRE POSTE	VOTRE ORGANISATION	VOTRE CHAMP D'ACTIVITÉ
Identique à aujourd'hui	24,0%	29,6%	37,4%
Différent (ou plus élevé)	58,7%	40,8%	36,3%
Ne sait pas	14,5%	25,7%	22,9%
Ne répond pas	2,8%	3,9%	3,4%
Total	100%	100%	100%

7.4 RÉTENTION

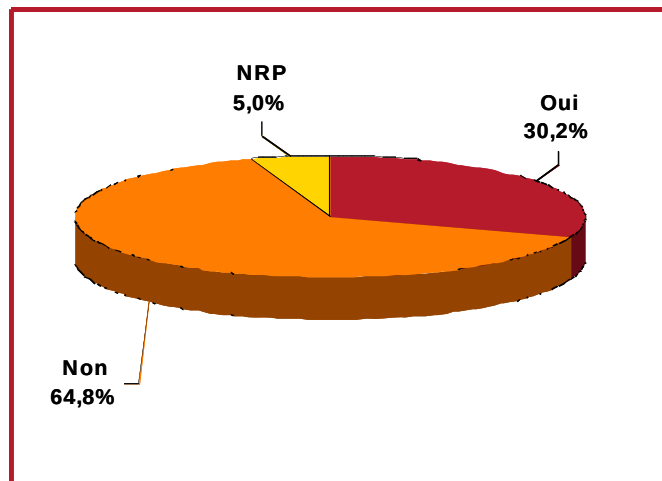
La moitié des architectes paysagistes interrogés jugent leur motivation stable au cours des dernières années. Elle s'est améliorée pour environ un tiers d'entre eux (29,6%).

FIGURE 30 - DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE MOTIVATION AU TRAVAIL AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES... ? (N=179)



Les deux tiers n'ont pas ailleurs pas l'intention de quitter leur emploi actuel. Le souhait de changement est plus élevé chez les personnes gagnant entre 30 000 \$ et 60 000 \$, et l'est moins chez ceux qui gagnent 60 000 \$ ou plus.

FIGURE 31 - AVEZ-VOUS L'INTENTION DE QUITTER VOTRE EMPLOI ACTUEL ? (N=179)



Pour ceux qui ont l'intention de quitter leur emploi actuel, le facteur le plus important la recherche de nouveauté : volonté d'acquérir de nouvelles expériences et nouveaux défis à relever. Des considérations relatives au salaire viennent ensuite.

TABLEAU 28 - SPONTANÉMENT, QUELS MOTIFS POURRAIENT VOUS INCITER À QUITTER BIENTÔT VOTRE EMPLOI ACTUEL ? (N=54)

	%
Volonté d'acquérir de nouvelles expériences	70,4%
Nouveaux défis à relever	68,5%
Proposition d'un autre emploi mieux rémunéré	55,6%
Choix familial	37,0%
Absence d'avancement	37,0%
Modifications importantes des conditions de rémunération / absence d'augmentation salariale	31,5%
Non-rémunération des heures supplémentaires	24,1%
Modification des fonctions	24,1%
Excès d'heures supplémentaires	18,5%
Absence de stabilité / Pas de poste permanent / Pas de poste à temps plein / Fluctuation des horaires de travail	16,7%
Relations conflictuelles au travail	13,0%
Mauvaise qualité des lieux de travail	13,0%
Horaires de travail contraignants	9,3%
Retraite	9,3%
Vacances refusées par l'employeur	7,4%
Santé	7,4%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

Les mentions récoltant moins de 3% des réponses ne figurent pas dans ce tableau

Des considérations financières (salaires et avantages sociaux) sont les principaux gestes que pourraient poser les employeurs pour convaincre de rester leurs employés ayant l'idée de partir.

D'autres motifs souvent cités concernent des formations payées, de meilleures responsabilités et un avancement.

**TABEAU 29 - QUE POURRAIT FAIRE VOTRE EMPLOYEUR
POUR VOUS CONVAINCRE DE RESTER ? (N=54)**

	%
Meilleur salaire	63,0%
Meilleurs avantages sociaux (assurances, REER, etc.)	42,6%
Formation payée	37,0%
Modifications des responsabilités	35,2%
Avancement, promotion	35,2%
Enrichissement / diversification des tâches	27,8%
Davantage de vacances	25,9%
Meilleur environnement physique de travail	18,5%
Souplesse des horaires de travail	18,5%
Meilleures relations de travail	16,7%
Accommodation familiale	16,7%
Meilleure qualité de vie au travail	13,0%
Pas de reconnaissance de la profession	1,9%
Poste lié à mes compétences	1,9%
Poursuivre des recherches dans un champ précis	1,9%
Changement de culture organisationnelle	1,9%
Rien ne peut me convaincre de rester	9,3%
NSP	9,3%

Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

7.5 LA PROFESSION D'ARCHITECTE PAYSAGISTE

Les raisons évoquées par les architectes paysagistes pour expliquer ce qui leur a fait choisir cette profession sont variées. On retrouve notamment trois aspects du métier :

- ∞ la créativité, la nouveauté;
- ∞ la protection et la mise en valeur des paysages, des végétaux;
- ∞ le contact avec la nature.

**TABLEAU 30 - QU'EST-CE QUI VOUS A FAIT CHOISIR
LA PROFESSION D'ARCHITECTE PAYSAGISTE ? (N=179)**

	%
Aspect conception/créativité/nouveauté	36,3%
Protection et mise en valeur de l'environnement/végétaux	25,1%
Contact/amour avec la nature	22,9%
Diversité	12,3%
Amélioration de la qualité de vie	10,1%
Métier technique	7,8%
L'art / le dessin	8,9%
Travailler avec les gens	6,7%
Par hasard	5,0%
Aptitudes et intérêts pour la chose	4,5%
Gestion	3,4%
Ce que j'ai toujours voulu faire	2,8%
La réalisation de projets	2,8%
L'aménagement du territoire	2,8%
Suite logique dans la formation (selon les admissions, les expériences antérieures)	6,7%
Un professeur/orienteur/ des amis convaincants	2,2%
Côté scientifique et logique	1,7%
Défis	1,7%
La souplesse	1,1%
L'architecture	1,1%
Voyages	1,1%
Autres	5,6%
Ne répond pas	11,2%

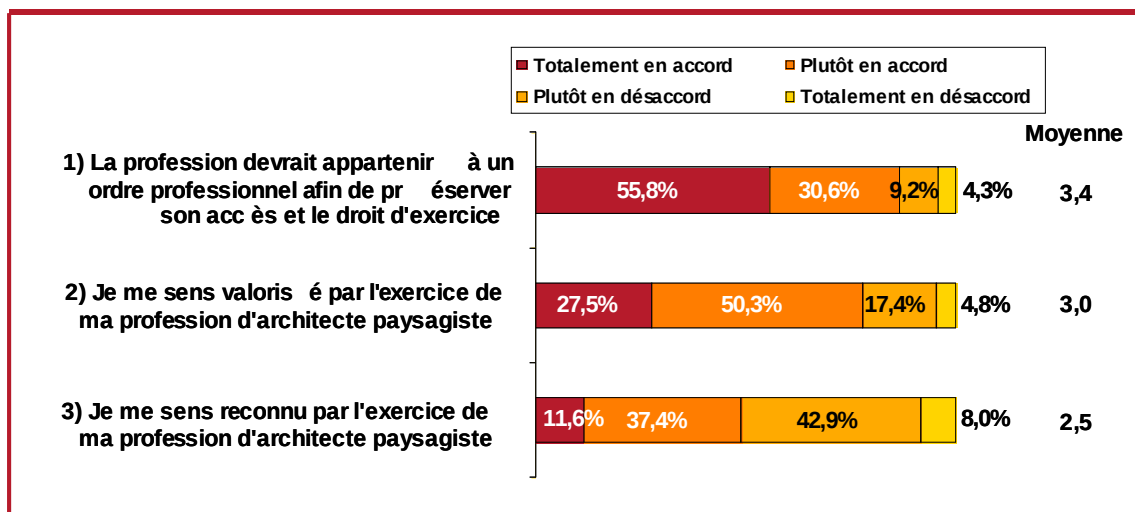
Note : Total supérieur à 100% en raison des possibilités de réponses multiples

Plus huit répondants sur dix pensent que la profession devrait appartenir à un ordre professionnel afin de préserver son accès et le droit d'exercice. Seuls 13% se montrent en désaccord avec cette affirmation. Cette proportion monte à 30% dans le cas des architectes paysagistes gagnant moins de 30 000 \$ par an.

Le sentiment d'être valorisé par l'exercice de la profession d'architecte paysagiste ne fait pas l'unanimité parmi ces professionnels. La moitié sont plutôt en accord avec l'affirmation proposée, un peu plus du quart se montrent très en accord et un peu moins du quart, en désaccord.

Quant au sentiment de reconnaissance, il est encore moins présent parmi les répondants, avec la moitié d'entre eux qui ne se sentent pas reconnus par l'exercice de leur profession d'architecte paysagiste.

FIGURE 32 - QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS SUIVANTES



Note : Les sans-réponse et non applicables sont exclus des %

Concernant la question de l'ordre professionnel, les raisons évoquées pour le souhaiter sont nombreuses. Elles sont reproduites sous forme de verbatim à l'annexe 1. Les thèmes qui ressortent principalement sont :

- ∞ accroître la crédibilité de la profession et obtenir la reconnaissance des autres professionnels, des clients, de la société (14 mentions);
- ∞ offrir une meilleure qualité de services (10 mentions);
- ∞ clarifier et protéger le champ de compétence de la profession (6 mentions);
- ∞ être mieux à même de concurrencer les autres professions (paysagistes, architectes, etc.) (5 mentions);
- ∞ justifier les honoraires facturés et les responsabilités assumées (3 mentions);
- ∞ garantir une exclusivité des services de la profession (3 mentions);
- ∞ développer une plus grande expertise (2 mentions);
- ∞ faciliter les relations avec les clients (2 mentions);
- ∞ avoir davantage de pouvoir (2 mentions).

Ceux qui sont contre l'idée d'un ordre professionnel évoquent pour leur part des raisons ayant trait aux éléments suivants :

- ∞ le fait que l'expertise des architectes paysagistes soit partagée par différents professionnels (4 mentions);
- ∞ les nombreuses contraintes qui accompagnent un ordre (4 mentions);
- ∞ l'existence de l'association, jugée suffisante (1 mention);

- ∞ le sens de priorité, jugé comme étant de repenser la formation (1 mention);
- ∞ la diversité du métier, qui ne peut pas répondre à une description limitative de son champ de compétences (1 mention).

Les architectes paysagistes qui se sentent valorisés par l'exercice de leur profession expliquent principalement leur avis par les aspects suivants de leur profession :

- ∞ le rôle social, le sentiment d'apporter une aide, de contribuer à la qualité de vie, l'utilité (11 mentions);
- ∞ les liens étroits avec le développement durable et l'environnement (9 mentions);
- ∞ la fierté des réalisations effectuées (7 mentions);
- ∞ la création, le sentiment de faire évoluer les choses (6 mentions);
- ∞ la satisfaction des clients (5 mentions);
- ∞ la beauté des réalisations (5 mentions);
- ∞ l'aspect concret du travail (4 mentions);
- ∞ les connaissances et les compétences acquises (4 mentions);
- ∞ le fait de développer une vision et une approche uniques (4 mentions);
- ∞ le plaisir à parler du métier à son entourage (2 mentions).

En revanche, ceux qui ont répondu ne pas se sentir valorisés par l'exercice de leur profession ont évoqué principalement la mauvaise connaissance et perception du rôle des architectes paysagistes par les autres professionnels, les différents organismes et le grand public (12 mentions). Certains déplorent aussi la place plus grande occupée par les professions avec ordre (2 mentions), la faible reconnaissance du diplôme et le manque de considération des autres professionnels.

Concernant l'idée de reconnaissance de la profession, les éléments en faveur de celle-ci sont avant tout, selon les répondants :

- ∞ l'appréciation des collègues, clients, autres professionnels (7 mentions);
- ∞ les réalisations, les preuves de compétences données, les prix reçus (5 mentions).

Certains évoquent aussi la diversité du métier, la liberté, la mission sociale, la capacité à dégager une vue d'ensemble.

La plupart de ceux qui ne se sentent pas reconnus par l'exercice de leur profession parlent de la méconnaissance de leur profession par le public, les dirigeants et les élus, l'image de leur profession étant souvent assimilée à celle des paysagistes, ou de jardiniers, de décorateurs (21 mentions). D'autres parlent du manque de reconnaissance des autres professionnels (5 mentions), de la nécessité de toujours expliquer le rôle de l'architecte paysagiste et convaincre de sa pertinence (4 mentions) ou encore du fait de n'être impliqué qu'à la fin des projets (2 mentions).

Pour ces trois questions concernant la profession d'architecte paysagiste, l'ensemble des réponses détaillées sont présentées à l'annexe 1.

7.6 PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

La majorité des répondants (60%) sont des femmes, ce qui est cohérent avec les données du « membership » de l'AAPQ (54% de femmes). Ceci représente néanmoins une différence comparativement à l'enquête auprès des employeurs selon laquelle entre 44% (postes professionnels) et 51% (postes techniques) des employés sont des femmes.

TABLEAU 31- ÊTES-VOUS... ?

	N=179
Un homme	36,3%
Une femme	59,8%
Ne répond pas	3,9%
Total	100%

L'âge moyen des architectes paysagistes interrogées est 41 ans, avec une répartition équilibrée en fonction des classes d'âge.

On retrouve une plus forte proportion de jeunes de moins de 34 ans parmi ceux travaillant à Montréal, et une plus forte proportion de travailleurs de 45 ans et plus au sein des organismes publics.

TABLEAU 32 - QUEL EST VOTRE ÂGE ?

	N=179
25 à 34 ans	32,4%
35 à 44 ans	25,1%
45 ans et plus	38,5%
Ne répond pas	3,9%
Total	100%
Moyenne	41 ans

La profession est très fortement concentrée à Montréal, où l'on retrouve 50% de la main-d'œuvre.

TABEAU 33 - DANS QUELLE RÉGION HABITEZ-VOUS ?

	N=179
Montréal	49,7%
Capitale-Nationale	10,6%
Montérégie	10,1%
Laurentides	4,5%
Estrie	3,9%
Outaouais	3,4%
Laval	3,4%
Lanaudière	2,8%
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1,1%
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1,1%
Chaudière-Appalaches	1,1%
Côte-Nord	0,6%
Centre-du-Québec	0,6%
Hors du Québec	3,4%
Ne répond pas	3,9%
Total	100%

La moyenne des salaires se situe à 51 150 \$, et médiane des salaires à 50 000 \$ par an, ce qui signifie que 50% des répondants affirment gagner plus que 50 000 \$, et 50%, moins. La gamme des réponses est très large, entre moins de 20 000 \$ et plus de 100 000 \$.

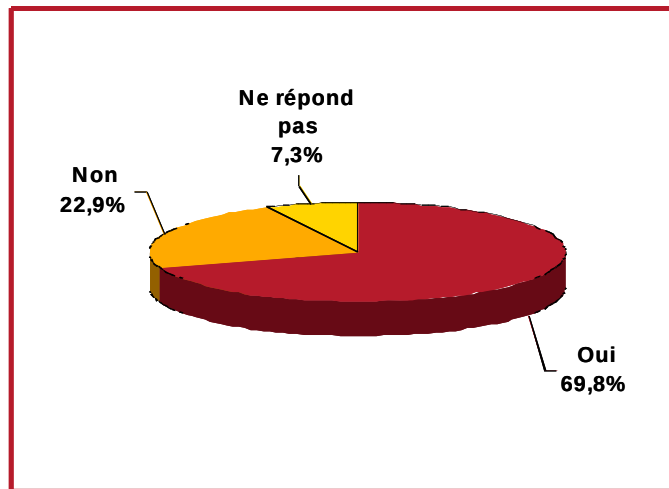
On trouve une plus forte proportion de faibles salaires (moins de 30 000 \$) parmi les jeunes de moins de 35 ans et les travailleurs autonomes. Les salaires vont ensuite, de façon logique, croissant avec l'âge.

FIGURE 33 - DANS QUELLE TRANCHE SE SITUE VOTRE SALAIRE BRUT, AVANT IMPÔT ? (N=179)

	N=179
Moins de 20 000 \$	8,4%
Entre 20 000 et 29 999 \$	10,1%
Entre 30 000 et 39 999 \$	21,2%
Entre 40 000 et 49 999 \$	10,6%
Entre 50 000 et 59 999 \$	14,5%
Entre 60 000 et 69 999 \$	8,9%
Entre 70 000 et 79 999 \$	7,3%
Entre 80 000 et 89 999 \$	7,8%
Entre 90 000 et 99 999 \$	1,1%
100 000 \$ ou plus	4,5%
NRP	5,6%
Total	100%

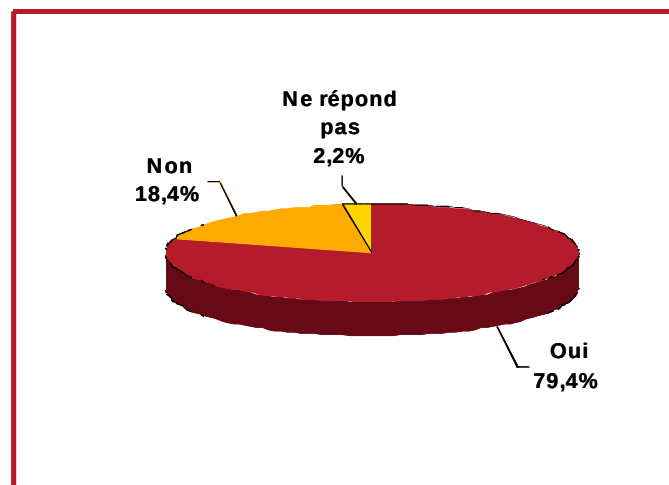
Plus des deux tiers des répondants ont eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années. Cette proportion est plus élevée parmi les hauts salaires (60 000 \$ et plus) et les salariés d'entreprises privées de 10 employés et plus. Elle est plus faible parmi les bas salaires (moins de 30 000 \$) et les travailleurs autonomes.

FIGURE 34 - AVEZ-VOUS EU UNE AUGMENTATION DE SALAIRE AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES ? (N=179)



Huit répondants sur 10 sont membres de l'Association des architectes paysagistes du Québec.

FIGURE 35- ÊTES-VOUS MEMBRE DE L'ASSOCIATION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES DU QUÉBEC ?





CHAPITRE 8

FAITS SAILLANTS DES GROUPES DE DISCUSSION

8. FAITS SAILLANTS DES GROUPES DE DISCUSSION

Suite à l'analyse des enquêtes auprès des employeurs et des travailleurs, des rencontres de validation ont été organisées pour explorer plus en profondeur certains résultats.

Deux rencontres d'environ deux heures ont eu lieu dans les bureaux de Zins Beauchesne et associés à Montréal :

- ∞ une réunissant huit employeurs, le 12 mars 2008;
- ∞ une réunissant neuf travailleurs, le 17 mars 2008.

Les thématiques abordées étaient :

- ∞ la formation;
- ∞ le recrutement;
- ∞ la valorisation et la reconnaissance de la profession;
- ∞ la communication.

8.1 GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES EMPLOYEURS

FORMATION

Formation initiale

Les enquêtes ont fait apparaître une satisfaction élevée envers les formations techniques, et plus mitigée envers le baccalauréat en architecture de paysage.

Les employeurs consultés confirment la qualité des finissants du DEC, qui sont très performants dans le travail d'exécution. Selon eux, la formation du DEC est bien centrée sur les besoins des entreprises.

Les formations du DEC les plus appréciées sont celles en architecture et en génie. Les finissants du DEC en génie offrent en particulier l'avantage de travailler à la même échelle que les architectes paysagistes (p. ex. : plans géoréférencés, drainage), notions qui ne sont pas enseignées en architecture. En revanche, le DEC en horticulture (paysage et commercialisation en horticulture ornementale) n'est pas recherché par les employeurs rencontrés.

Plusieurs problèmes sont identifiés concernant la formation au baccalauréat. Tout d'abord, il semble que l'école ne prépare pas les étudiants à devoir faire du travail technique, ce qui est toutefois la réalité des premières années de carrière ou des petits bureaux où les fonctions sont variées. Les finissants souhaitent tout de suite avoir des postes de chargés de projet, ce qui ne correspond pas à la réalité du marché du travail. De plus, si les employeurs apprécient les très

grandes compétences des finissants du baccalauréat en manipulation du logiciel Photoshop, ils jugent néanmoins cela illusoire et pensent que cet aspect a pris beaucoup trop de place dans la formation, au détriment de la technique et de la créativité. Certains réclament un retour au dessin à la main qui favorise la créativité :

« Photoshop, c'est l'illusion d'une récompense immédiate, mais ça ne remplace pas la créativité. »

« Au-delà de la belle image Photoshop, les finissants manquent de vision holistique du projet, c'est-à-dire des notions de contraintes de budget, de client, des sols, du site. »

Enfin, les participants notent un clivage entre les cours techniques et les projets d'idéation menés à l'école. Ils déplorent un manque d'approche terrain.

L'intérêt pour une formation technique hybride alliant architecture et horticulture est demandé aux participants : les réponses sont mitigées. Certains y voient un intérêt pour enlever de la pression sur les architectes paysagistes et les patrons. D'autres s'interrogent sur les frontières entre le DEC et baccalauréat et les risques de confusion.

Formation continue / perfectionnement

Les thèmes de formation continue souhaités par les architectes paysagistes et identifiés lors de l'enquête auprès des travailleurs (environnement, informatique, gestion) semblent pertinents aux yeux des employeurs selon leur perception des besoins. Quelques-uns insistent sur les besoins concernant la communication : présenter, discuter.

Les problématiques liées aux formations continues se situent davantage au niveau de la responsabilité de cette formation (qui doit payer ?) et de la disponibilité pour y assister. Plusieurs employeurs ont tendance à penser que la formation est la responsabilité des travailleurs, qui doivent en assumer les coûts et le temps, sur leur temps libre (soirs, fins de semaine). La disponibilité est une contrainte forte à la formation. Les préférences vont vers des formations « fermées » où le participant est pris en charge plutôt que de devoir apprendre des choses chez soi : par exemple des formations durant un ou deux jours ou bien des formules avec trois séances d'une demi-journée ou d'une journée.

Les formations continues présentent aussi le grand avantage de favoriser le partage entre professionnels.

Les employeurs ont du mal à préciser le rôle que joue la formation continue dans les perspectives d'avancement professionnel. Quelques-uns indiquent toutefois que la formation continue a une certaine importance, et qu'elle démontre le caractère entreprenant du travailleur.

Forum de discussion

L'idée d'un forum de discussion pour échanger de l'information entre architectes paysagistes est proposée aux employeurs. Elle ne soulève pas d'intérêt manifeste. La profession semble trop concurrentielle pour voir d'un bon œil cette initiative. Une personne indique cependant que la collaboration est une tendance profonde dans plusieurs secteurs et qu'il s'agirait peut-être d'une avenue à tester.

RECRUTEMENT

Selon les perceptions des employeurs présents, le recrutement va favoriser les profils variés et polyvalents.

Les postes les plus difficiles à combler sont les architectes paysagistes de niveau intermédiaire. La demande est forte aussi pour des techniciens passionnés par la technique et de bons designers.

Les critères importants lors du recrutement sont les connaissances en design urbain et la force de créativité. À cet égard, les employeurs déplorent que les portfolios des candidats soient si similaires d'un candidat à un autre. Par ailleurs, si le profil est déficient en ce qui concerne les paysages, cette lacune peut être comblée par « coaching ».

Les employeurs interrogés lors de l'enquête avaient identifié le développement durable comme le profil le plus susceptible d'être en forte demande dans le futur.

Les employeurs réunis lors de la rencontre de validation confirment qu'il s'agit d'une notion très à la mode, voire galvaudée. L'idée générale semble très présente, mais les vrais principes sont moins connus. Selon eux, ces principes faisaient partie de la base de la formation il y a 25 ans, mais ne sont plus enseignés actuellement. Or, il est important que les architectes paysagistes soient à la pointe des connaissances pour maintenir leur rôle face aux autres professionnels.

À cet égard, un participant mentionne que la force des architectes paysagistes est leur capacité à intégrer différentes dimensions dans un projet.

Tous s'entendent pour dire que la notion de pratique durable est une valeur ajoutée au design, mais qu'il est important avant tout de maîtriser la pratique de base.

Certains employeurs ont déjà eu des expériences de recrutement hors Québec. Leur satisfaction dépend des individus embauchés. Cependant, plusieurs notent des écarts culturels très grands au niveau du design entre la pratique au Québec et ce qui se fait dans certaines autres régions du monde.

« C'est un grand recul ! On se serait crus revenus aux années 60 ! »

Deux employeurs ont déjà fait l'expérience d'embaucher des professionnels autres que des architectes paysagistes pour les employer comme architectes paysagistes. Il s'agissait d'architectes avec une formation en design urbain ou design de l'environnement et ces expériences ont été très concluantes :

« Les architectes ont une très bonne vision de l'espace. »

« Par voie de compagnonnage, ils deviennent ensuite de bons architectes paysagistes. »

VALORISATION

L'enquête a fait apparaître des insatisfactions en termes de valorisation de la profession.

Ce constat surprend beaucoup les employeurs présents, qui font plutôt état des grands progrès réalisés depuis 10 ans :

« On est reconnus maintenant, notre présence est jugée indispensable dans les équipes. »

« On est même appelés à diriger des équipes. »

Les employeurs voient aussi une plus grande assurance chez les jeunes architectes paysagistes qui osent s'affirmer vis-à-vis des architectes.

Selon les employeurs, la valorisation passe par le point de vue des autres professionnels (architectes, urbanistes, ingénieurs) et des donneurs d'ouvrage.

Ils observent davantage de lacunes dans l'esprit du public, où les progrès sont plus lents et la reconnaissance de la profession insuffisante.

Le moyen principalement vu pour accroître la notoriété de la profession est l'excellence du travail réalisé.

Concernant l'hypothèse de créer un ordre professionnel, les avis sont partagés. Plusieurs indiquent que cela n'est pas vraiment important, qu'un ordre n'apporterait pas grand-chose :

« Quand on a acquis de l'expérience, on a moins besoin d'un ordre pour reconnaître notre compétence. »

Faire grandir le « membership » semble une priorité plus importante que protéger la profession.

COMMUNICATION

En termes de communication, les employeurs reconnaissent les beaux efforts de l'AAPQ et ils suggèrent de les poursuivre. Ils s'entendent pour dire que la cible principale est les donneurs d'ouvrage. Une personne suggère de les rejoindre aussi par « mailing » courriel.

Une personne émet l'idée de formuler des prises de position de l'AAPQ sur de gros projets pour augmenter sa notoriété. Mais il ressort de la discussion que cette idée est risquée puisque chaque projet dispose d'un bureau d'architectes paysagistes qui se verrait alors dans une position inconfortable.

La communication vers le grand public est aussi importante, dans le but d'accroître le bassin de bacheliers.

8.2 GROUPE DE DISCUSSION AVEC DES TRAVAILLEURS

FORMATION

Formation initiale - technique

Les enquêtes ont fait apparaître une satisfaction élevée envers les formations techniques, et plus mitigée envers le baccalauréat en architecture de paysage.

Plusieurs travailleurs présents ont suivi au début de leur formation un programme technique. Ils y voient de nombreux avantages, notamment dans la connaissance du terrain et des plantes (DEC en horticulture), dans la compréhension des plans (DEC en architecture) et dans le contact client :

« Le contact client est différent. »

« Comme j'ai une formation technique, c'est toujours moi qu'on envoie pour les évaluations de sites, je suis la bonne ressource. »

« Le DEC en architecture offre un net avantage au niveau des plans. »

La suggestion d'une formation hybride horticulture - architecture soulève l'intérêt des participants. Les connaissances des plantes et les connaissances d'Autocad sont deux aspects à maîtriser.

Certains y voient un bon complément au baccalauréat :

« Une formule DEC + bac. me paraît plus intéressante que bac. + maîtrise. »

Pour d'autres au contraire, technique et baccalauréat représentent des profils différents, dont les rôles ne devraient pas être amalgamés. Il faudrait plutôt que les architectes paysagistes connaissent mieux leur champ d'action et qu'il soit respecté, avec une séparation des tâches claire.

Formation initiale - baccalauréat

Concernant le baccalauréat, les travailleurs lui reprochent le fait d'être éloigné du terrain et de ne pas apporter des connaissances techniques nécessaires à une bonne conception :

« Avec un baccalauréat on ne sait pas faire des estimés, on ne sait pas couler une bordure, on ne sait pas faire de la surveillance de chantier. »

Le baccalauréat prépare en revanche très bien au design, mais les participants font remarquer que c'est une tâche que l'on accomplit uniquement lorsqu'on acquiert de l'ancienneté.

Il y a donc inadéquation entre les apprentissages du baccalauréat et les compétences requises en début de carrière, ce qui provoque un temps d'adaptation assez long pour les finissants du baccalauréat.

Étant donné que le programme d'enseignement tout au long des quatre années du baccalauréat est déjà bien rempli, une suggestion émise par plusieurs est d'inclure des stages dans la formation, afin de mettre l'étudiant en contact avec la réalité et lui permettre de comprendre ce qu'il a besoin de savoir. Certains cours pourraient aussi être donnés sur le terrain, plutôt que de façon magistrale.

Concernant Autocad, outil jugé essentiel pour communiquer avec les architectes et les ingénieurs et dont la maîtrise est recherchée par les employeurs, les travailleurs notent un progrès dans son apprentissage au baccalauréat. Il y a cependant des risques associés à laisser une trop grande place à Autocad :

« La qualité du graphique ne signifie pas la profondeur de l'analyse. »

« Les employeurs pensent qu'Autocad va permettre des miracles. »

« Il ne faudrait pas diminuer le rôle des architectes paysagistes en se concentrant trop sur Autocad. »

Un autre aspect du baccalauréat dénoncé par les travailleurs est son manque de lien avec le milieu du travail :

« Les enseignants sont déconnectés du marché du travail. »

« Les étudiants n'entendent pas parler du marché du travail. »

Pour corriger cela, certains suggèrent que le projet terminal des étudiants soit une occasion de se mettre en contact avec des professionnels œuvrant dans le même domaine :

« Les membres de l'AAPQ pourraient être informés des projets terminaux et être mis en contact avec les étudiants lorsque c'est pertinent. »

Formation continue

Les thèmes de formation continue souhaités par les architectes paysagistes et identifiés lors de l'enquête auprès des travailleurs (environnement, informatique, gestion) semblent pertinents aux yeux des travailleurs présents lors de la rencontre.

« L'environnement est un manque dans la formation des architectes paysagistes. »

« On ne nous parle pas de gestion à l'université. Or, c'est nécessaire par la suite, lorsqu'on occupe un rôle plus important. »

Le meilleur moment pour ces formations est les soirs de semaine ou le samedi. Une personne fait remarquer qu'il faudrait que ce soit idéalement sur les heures de travail, mais personne ne semble croire qu'une telle hypothèse soit réaliste.

Le congrès est aussi vu comme une belle opportunité de formation, grâce aux conférences avant-congrès, ou intégrées au congrès.

Certains participants suggèrent la mise en place d'un système de points, comme cela existe dans d'autres professions, que l'on acquiert en suivant des formations continues et qui permettent de valoriser les curriculum vitae.

Forum

Deux personnes ont l'habitude d'aller sur des forums pour chercher des informations. Elles pensent que, si on peut y trouver de bonnes idées, cela prend en revanche beaucoup de temps.

Certains se montrent intéressés à ce que l'AAPQ propose une telle formule sur son site Internet, mais ils se demandent si cela est vraiment son rôle, vu le temps de modération que cela requiert.

Les travailleurs se montrent plus en faveur d'une formule qui s'apparenterait davantage à un babillard électronique où l'on peut proposer ou rechercher des services.

Profil du futur

Les employeurs interrogés lors de l'enquête avaient identifié le développement durable comme le profil le plus susceptible d'être en forte demande dans le futur.

Les participants pensent que l'architecte paysagiste est, ou devrait être, la profession par excellence dans le domaine du développement durable.

Certains recommandent de diffuser au sein de la profession la notion de développement durable et les connaissances à ce sujet. Il faudrait aussi, selon eux, parler de l'histoire de la profession en lien avec le développement durable, afin de montrer que cette notion n'est pas nouvelle pour la profession et lui est intimement liée.

Les écoles devraient finalement davantage s'adapter à cette notion et l'intégrer dans les enseignements.

VALORISATION

L'enquête a fait apparaître des insatisfactions en termes de valorisation de la profession.

Ce constat ne surprend pas les travailleurs présents. Ils notent que, d'une part, le grand public ne connaît pas la profession, trop souvent assimilée aux paysagistes, et que, d'autre part, la reconnaissance vis-à-vis des autres professionnels est dure à obtenir.

Pour les architectes paysagistes, il est difficile de s'affirmer face aux ingénieurs et aux architectes; ils se sentent moins écoutés. Une personne déplore que les architectes paysagistes soient souvent vus par les architectes comme un accessoire nécessaire à l'émission du permis, selon les exigences de la ville, et non valorisés pour leur apport conceptuel.

On souligne aussi que les architectes paysagistes sont absents de l'espace public, car ils ne réalisent pas des œuvres nominatives. Or, la reconnaissance du public passe par la médiatisation de certaines personnalités, comme on le voit en architecture avec Jean-Claude Marsant.

Une personne constate que son expertise en Leed lui a permis de se valoriser, de prendre une place reconnue au sein des équipes de travail.

Enfin, la notion d'honoraires est aussi abordée en lien avec la valorisation. Selon certains, la faible tarification des architectes paysagistes nuit à leur reconnaissance :

« Il faut faire payer pour se faire respecter. »

Sur la question d'un ordre professionnel, les travailleurs présents y voient plus d'inconvénients que d'avantages, surtout à la lumière de la réalité vécue actuellement par les urbanistes ou par les architectes paysagistes de Colombie-Britannique :

« Les examens coûtent cher et par conséquent certains restent au niveau stagiaire toute leur carrière. »

« Qu'est-ce que ça change à la reconnaissance ? »

« En Colombie-Britannique on voit qu'à cause de l'ordre, la profession est moins dynamique. »

« Avec un ordre, aurais-je pu me mettre à mon compte après le baccalauréat comme je l'ai fait ? »

COMMUNICATION

En termes de communication, les participants notent qu'un gros travail a déjà été fait.

Les pistes proposées pour le poursuivre sont :

- ∞ faire des chroniques dans le cahier Mon Toit de La Presse;
- ∞ valoriser la profession d'architecte paysagiste dans l'école et dans la faculté;
- ∞ favoriser les échanges et les communications entre les universités :
 - « On entend de plus en plus parler du design de l'environnement à l'UQAM. »*
- ∞ faire connaître les spécialistes dans certains domaines au sein de la profession, afin d'orienter adéquatement les demandes des journalistes;
- ∞ diffuser le bulletin de l'association aux étudiants.

Certains souhaiteraient aussi une meilleure collaboration entre architectes paysagistes :

« On devrait faire connaître les domaines de spécialisation de certains d'entre nous et ne pas hésiter à faire appel à eux à titre de collaborateurs dans certains projets. »



CONCLUSION

CHAPITRE 9

9. CONCLUSION

Cette étude a permis de dresser le portrait du secteur de l'architecture de paysage et de sa main-d'œuvre et d'apporter ainsi aux organismes et entreprises concernés de nouvelles données apportant un éclairage nouveau et actualisé sur la profession.

Il en ressort notamment la bonne santé actuelle du secteur, caractérisé notamment par :

- ∞ une croissance du chiffre d'affaires des entreprises;
- ∞ une croissance de la main-d'œuvre (+16% au cours des deux prochaines années);
- ∞ une consolidation du secteur;
- ∞ une stabilité de la main-d'œuvre au sein des entreprises;
- ∞ une évolution des champs de compétence;
- ∞ un fort niveau de satisfaction de la main-d'œuvre;
- ∞ des progrès dans la valorisation de la profession;
- ∞ un sentiment partagé de fierté et d'accomplissement en regard de la profession.

Il faut cependant garder à l'esprit que les enquêtes ont été menées dans un contexte économique favorable, et que les signes actuels annonciateurs d'un éventuel futur ralentissement de la croissance sont à prendre en compte dans l'extrapolation des constats des études.

L'étude soulève aussi un certain nombre de problématiques propres au secteur :

- ∞ la question d'un ordre professionnel, qui semble diviser la profession : si les répondants de l'enquête auprès des travailleurs se sont prononcés en majorité en faveur de cette option, les participants aux groupes de discussion ont semblé moins décidés et davantage conscients des contraintes inhérentes à un ordre professionnel;
- ∞ la difficile valorisation de la profession, en situation de concurrence avec des métiers plus reconnus et davantage protégés. Des progrès semblent avoir été réalisés, mais ils sont avant tout perçus par les employeurs, dont les architectes paysagistes avec une certaine ancienneté et assurance; tandis que pour les travailleurs plus jeunes, la problématique se fait souvent ressentir et leur place est plus difficile à tenir et affirmer au sein d'équipes multidisciplinaires;
- ∞ des insatisfactions vis-à-vis du baccalauréat dans sa formule actuelle, trop loin des réels besoins sur le terrain : le baccalauréat ne prépare pas les étudiants aux réalités des exigences techniques des premières années de carrière. Il présente aussi des lacunes importantes dans l'approche en termes de développement durable, qui est pourtant en demande croissante et pourrait être vue comme une signature distinctive pour la profession d'architecte paysagiste.

Les membres du comité pourront donc se réjouir de la bonne santé du secteur et de sa main-d'œuvre, mais devront aussi axer les actions en faveur de la profession d'architecte paysagiste sur les aspects suivants :

- ∞ la communication au sujet de la profession, de ses réalisations, de ses champs d'expertise;
- ∞ la formation initiale et continue nécessaire pour garantir à chacun la possibilité de développer des compétences en accord avec les besoins des entreprises et l'évolution de la pratique;
- ∞ la valorisation d'une profession encore méconnue du grand public et insuffisamment reconnue des autres professionnels;
- ∞ le recrutement de la relève.



ANNEXE 1

**QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS
DES EMPLOYEURS**

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

ÉTUDE SECTORIELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ASSOCIATION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES DU QUÉBEC HORTICOMPÉTENCES QUESTIONNAIRE AUX ENTREPRISES

Organisation : _____

Nom du répondant : _____

INTRODUCTION

Comme vous en avez été informé au cours des dernières semaines, l'Association des architectes paysagistes du Québec mène, en collaboration avec HortiCompétences et Emploi-Québec, une étude sur la main-d'œuvre en architecture de paysage.

Merci de votre participation à cette enquête. Nous vous garantissons que vos réponses demeureront confidentielles.

1.1 Pourriez-vous préciser le titre de la personne responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise ? *(une seule réponse possible)*

- ∞ Associé/directeur général/président ☐₁
- ∞ Directeur des ressources humaines / vice-président ressources humaines ☐₂
- ∞ Contrôleur ☐₃
- ∞ Autres (préciser : ____) ☐

PROFIL DE L'ORGANISATION

2.1. En quelle année votre organisation a-t-elle été créée ? _____ ☐ Non applicable (municipalités)

2.2. Dans quels champs d'activité votre organisation intervient-elle en architecture de paysage ?
(plusieurs réponses possibles)

- ∞ Parcs et espaces verts ☐₁
- ∞ Design urbain ☐₂
- ∞ Aménagement régional ☐₃
- ∞ Récréotourisme ☐₄
- ∞ Institutionnel et commercial ☐₅
- ∞ Planification urbaine ☐₆
- ∞ Aménagements résidentiels ☐₇
- ∞ Études de paysage ☐₈
- ∞ Études en environnement ☐₉
- ∞ Autres (préciser : _____) ☐

2.3. Votre organisation a-t-elle procédé aux **actions suivantes** au cours des 3 dernières années (années civiles 2004 à 2006) ? (plusieurs réponses possibles)

- ∞ Acquisition d'entreprise ☐₁
- ∞ Rachat par une autre entreprise ☐₂
- ∞ Association ou fusion avec une autre entreprise ☐₃
- ∞ Aucune de ces transactions ☐₄
- ∞ Non applicable (secteur public) ☐₈

2.4. Pour votre dernière année financière (2005-2006), dans quelle catégorie se situait le **chiffre d'affaires** de votre entreprise au **Québec** pour ses activités reliées à l'architecture de paysage ?
(une seule réponse possible)

- ∞ Moins de 100 000 \$ ☐₁
- ∞ 100 000 \$ à 249 999 \$ ☐₂
- ∞ 250 000 \$ à 500 000 \$ ☐₃
- ∞ 500 000 \$ à 999 999 \$ ☐₄
- ∞ 1 à 2,99 millions \$ ☐₅
- ∞ 3 à 4,99 millions \$ ☐₆
- ∞ 5 millions \$ et plus ☐₇
- ∞ Non applicable (secteur public) ☐₈

2.5. Au cours des **trois dernières années**, comment votre chiffre d'affaires relié à l'architecture de paysage a-t-il évolué ? (une seule réponse possible)

- ∞ Diminution ☐₁
- ∞ Stabilité ☐₂
- ∞ Croissance ☐₃
- ∞ Non applicable (secteur public) ☐₈

2.6. Selon vous, au cours des **trois prochaines années**, est-ce que votre **chiffre d'affaires** relié à l'architecture de paysage est appelé à croître, diminuer ou rester stable ? *(une seule réponse possible)*

- | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------|
| ∞ Diminuer | ☐ ₁ | → Q2.7A |
| ∞ Rester stable | ☐ ₂ | |
| ∞ Croître | ☐ ₃ | |
| ∞ Non applicable (secteur public) | ☐ ₈ | → Q2.7B |

2.7A. Si la tendance générale d'évolution de votre chiffre d'affaires se situe à la **baisse ou demeure stable**, à quels principaux facteurs attribuez-vous ce phénomène ?

2.7B. Si la tendance générale d'évolution de votre chiffre d'affaires se situe à la **hausse**, à quels principaux facteurs attribuez-vous ce phénomène ?

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTUELLE – ARCHITECTURE DE PAYSAGE

3.1. Combien votre entreprise compte-t-elle **d'employés en architecture de paysage** (incluant les dirigeants) :

	En période de pleine activité	En période creuse (si applicable)
∞ Permanents à temps plein	—	—
∞ Permanents à temps partiel	—	—
∞ Contractuels	—	—

3.2. **Depuis trois ans** (années civiles 2004 à 2006), le **nombre d'employés** est-il... *(une seule réponse possible)*

- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| ∞ En diminution | ☐ ₁ |
| ∞ Stable | ☐ ₂ |
| ∞ En croissance | ☐ ₃ |

3.3. Et au cours des **trois prochaines années** (années civiles 2007 à 2009), pensez-vous que ce nombre va croître, diminuer ou rester stable ? *(une seule réponse possible)*

- ∞ Diminuer ☐₁
- ∞ Rester stable ☐₂
- ∞ Croître faiblement ☐₃
- ∞ Croître fortement ☐₄

3.4. Comment se répartit votre main-d'œuvre en fonction des différentes professions suivantes (nombre d'employés par catégorie) :

- ∞ Architectes paysagistes _____
- ∞ Architectes _____
- ∞ Urbanistes _____
- ∞ Ingénieurs _____
- ∞ Économistes _____
- ∞ Récréologues _____
- ∞ Techniciens en architecture _____
- ∞ Techniciens en informatique/géomatique _____
- ∞ Techniciens en horticulture _____
- ∞ Personnel de gestion et d'administration _____
- ∞ Autres (préciser : _____) _____

3.5. Parmi les **tâches** ci-dessous reliées aux **fonctions techniques**, veuillez noter l'importance de chacune au sein de votre activité (en considérant le temps qu'y passent vos équipes).

	0 (pas du tout important)	1	2	3	4	5 (très importante)
∞ Dessin d'exécution	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Dessin de présentation	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Relevés de site et relevés topographiques	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Surveillance de chantier	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Rédaction de rapports	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Autres (préciser : _____)	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

- 3.6. Parmi les **tâches** ci-dessous reliées aux **fonctions professionnelles**, veuillez noter l'importance de chacune au sein de votre activité (en considérant le temps qu'y passent vos équipes).

	0 (pas du tout important e)	1	2	3	4	5 (très importan te)
∞ Relation client et développement des affaires	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Examen et évaluation de site	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Préparation ou supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Évaluation de coût, préparation de devis	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Analyse et études	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Supervision de travaux de construction	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Administration	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Gestion de personnel	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Planification d'ensemble	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Coordination de projet	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Consultation publique	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅
∞ Autres (préciser : _____)	☐ ₀	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₅

- 3.7. Parmi votre main-d'œuvre salariée en période de pleine activité, combien comptez-vous de postes aux **fonctions techniques** (postes d'exécution) et de postes aux **fonctions professionnelles** (postes de décision).

- ∞ Majoritairement fonctions techniques —
- ∞ Majoritairement fonctions professionnelles —

- 3.8. Pour chaque niveau de fonction, pouvez-vous indiquer le **salaire horaire moyen** dans votre entreprise (nous vous rappelons que ces données sont strictement confidentielles et ne seront traitées que de manière agrégée).

	À l'embauche (0 expérience)	Progression après 5 ans d'expérience	Progression après 10 ans d'expérience
∞ Technique	__ \$/h	+__ \$/h	+__ \$/h
∞ Professionnel	__ \$/h	+__ \$/h	+__ \$/h

- 3.9. Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés par groupe **âge et par sexe** (incluant les dirigeants) ?

Sexe		Âge				
Femm es	Homm es	< 25 ans	25-39 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus

A. Postes techniques							
B. Postes professionnels							

3.10. Pour chaque grande catégorie d'emplois, pourriez-vous indiquer le nombre d'employés selon le **niveau de formation à l'embauche et l'ancienneté dans la profession** (incluant les dirigeants) ?

	Formation						Ancienneté dans la profession				
	Doctorat	Maîtrise	Bacc.	Certifica	DEC	DEP	0-1 an	2-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15 ans et plus
A. Postes techniques											
B. Postes professionnels											

Note : DEC : diplôme d'études collégiales, DEP : diplôme d'études professionnelles

EMBAUCHE

4.1. **Combien d'embauches** prévoyez-vous pour chaque fonction d'ici 2009 ? Pour chaque poste, merci de préciser le **diplôme** et les **compétences particulières recherchés** (spécialisation).

	Prévisions d'embauche d'ici 2009	Profils recherchés				
		Diplôme				
		Secondaire	DEC	Bacc	Maîtrise	Doctorat
A. Postes majoritairement techniques		1	2	3	4	5
B. Postes majoritairement professionnels						

4.2. Quelle est la tendance envisagée pour les différents profils suivants parmi votre main-d'oeuvre d'architectes paysagistes au cours des cinq prochaines années ?

	Profil en diminution	Profil stable	Profil en faible progression	Profil en forte progression
∞ Développement durable (bioengineering, réhabilitation de site, LEED, etc.)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Gestion de projet	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

∞ Design urbain	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Design	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Caractérisation de paysage	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Processus et concertation	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Expositions, événementiel, arts visuels et médias	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Paysages culturels	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Environnement	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Autres (préciser : _____)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

4.3. Quels sont les outils que vous utilisez principalement pour recruter votre personnel ? (*plusieurs réponses possibles*)

∞ Banque de CV	☐ ₁
∞ Écoles, universités ou collèges	☐ ₂
∞ Recommandation des employés	☐ ₃
∞ AAPQ	☐ ₄
∞ Agence de placement privée, chasseurs de têtes	☐ ₅
∞ Centre local d'emploi	☐ ₆
∞ Annonces dans les médias	☐ ₇
∞ Internet	☐ ₈
∞ Contacts personnels des employés	☐ ₉
∞ Contacts personnels des dirigeants	☐ ₁₀
∞ Publications d'affaires ou associations d'employeurs	☐ ₁₁
∞ Stagiaires	☐ ₁₂
∞ Mutations internes	☐ ₁₃
∞ Autres (lesquels : ____)	☐

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

5.1. **Utilisez-vous** les outils de gestion des ressources humaines suivants ?

	Oui	Non
∞ Un programme d'accueil des nouveaux employés	☐ ₁	☐ ₂
∞ Une évaluation 3 mois après l'embauche	☐ ₁	☐ ₂
∞ Une évaluation annuelle (performance)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Une politique salariale (échelle salariale)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Un processus de recrutement et de sélection	☐ ₁	☐ ₂
∞ Des descriptions de fonctions ou de tâches	☐ ₁	☐ ₂
∞ Un processus de gestion de la relève (retraits et départs)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Des programmes de formation payés par l'entreprise	☐ ₁	☐ ₂
∞ Un plan écrit de développement de la main-d'œuvre	☐ ₁	☐ ₂
∞ Des incitatifs monétaires (bonification, régime de dividendes, etc.)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Autres (lesquels : ____)	☐ ₁	☐ ₂

5.2. Dans quelle mesure votre entreprise est-elle confrontée aux **difficultés suivantes** ?

	Difficulté très importan te	Difficulté assez importan te	Difficulté peu importan te	Difficulté pas du tout importan te
∞ Taux de roulement du personnel	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Absentéisme	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Adaptation du personnel aux changements organisationnels	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Manque de candidats avec expérience	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Manque de candidats qualifiés	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Programmes de formation inadéquats ou insatisfaisants	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Compétition avec d'autres employeurs	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄
∞ Autres (préciser : ____)	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄

5.3 Si vous avez répondu être confronté au problème de **manque de candidats qualifiés**, pour quels postes ?

Préciser :

- A. Postes techniques ☐₁
- B. Postes professionnels ☐₂

5.4 Utilisez-vous les **mesures spécifiques** suivantes pour **attirer ou retenir** votre personnel ?

	Oui	Non
∞ Salaire avantageux	☐ ₁	☐ ₂
∞ Bonification / primes au rendement	☐ ₁	☐ ₂
∞ Promotions et avancement du personnel (croissance professionnelle)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Avantages sociaux supérieurs à la moyenne et autres bénéfices (p. ex. : garderie en milieu de travail, stationnement gratuit, etc.)	☐ ₁	☐ ₂
∞ Programmes de perfectionnement / formation	☐ ₁	☐ ₂
∞ Participation des employés aux décisions	☐ ₁	☐ ₂
∞ Horaires flexibles / équilibre vie privée / professionnelle	☐ ₁	☐ ₂
∞ Journées de vacances	☐ ₁	☐ ₂
∞ Activités favorisant un climat de travail agréable / qualité de vie	☐ ₁	☐ ₂
∞ Mesures encourageant la conciliation travail-famille	☐ ₁	☐ ₂
∞ Autres (lesquels : ____)	☐ ₁	☐ ₂

FORMATION

6.1. Actuellement, quel **pourcentage de la masse salariale** votre entreprise dépense-t-elle en **formation continue** (cours, colloques, congrès, etc.) ? _____ %

6.2. Au cours des **deux prochaines années** (années civiles 2007 et 2008), prévoyez-vous, par rapport à 2006, une croissance, une stabilité ou une diminution du **nombre d'employés qui recevront une formation** et du **nombre moyen d'heures de formation par employé** ?

	Nombre d'employés qui reçoivent une formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé
∞ Croissance	☐ ₁	☐ ₁
∞ Stabilité	☐ ₂	☐ ₂
∞ Diminution	☐ ₃	☐ ₃

6.3 **Formation initiale** : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation initiale disponibles ?

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Assez insatisfaisant	Très insatisfaisant	Non applicable	Si insatisfaisant, pourquoi ?
∞ Programmes techniques en architecture	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Programmes techniques en informatique	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Programmes techniques en horticulture	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Baccalauréat en architecture de paysage	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Maîtrise et doctorat	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
→ Précisez quel programme : _____						

6.4 **Formation continue (perfectionnement)** : Quelle est votre opinion sur les programmes de formation continue (cours, colloques, conférences, etc.) disponibles ?

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Assez insatisfaisant	Très insatisfaisant	Non applicable	Si insatisfaisant, pourquoi ?
∞ Perfectionnement pour les postes techniques	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Perfectionnement pour les postes professionnels	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____

6.5. Pour chaque catégorie d'employés, pouvez-vous indiquer les **thèmes prioritaires de formation** dont vos employés ont besoin ?

	Sujets de formation recherchés
A. Postes techniques	_____
B. Postes professionnels	_____

6.6. Connaissez-vous les **difficultés suivantes** lorsqu'il s'agit de combler ces **besoins de formation** ?

	Difficulté très importante	Difficulté assez importante	Difficulté peu importante	Difficulté pas du tout importante	Non applicable
∞ Manque d'accessibilité en région	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Non-disponibilité des formateurs	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Coût élevé de la formation	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Coût élevé de déplacement	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Charge de travail	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Sujet hautement spécialisé, donc peu courant	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Offre de formation insuffisante	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Contenu des formations inadapté	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Contexte des formations inadapté (lieu, horaire)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈
∞ Autres (préciser : ____)	☐ ₄	☐ ₃	☐ ₂	☐ ₁	☐ ₈

MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION !

N'OUBLIEZ PAS D'ENREGISTRER LE FICHIER ET DE LE
RETOURNER À SONDAGES@ZBA.CA



ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

ÉTUDE SECTORIELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ASSOCIATION DES ARCHITECTES PAYSAGISTES DU QUÉBEC HORTICOMPÉTENCES QUESTIONNAIRE AUX TRAVAILLEURS

INTRODUCTION

Comme vous en avez été informé au cours des dernières semaines, l'Association des architectes paysagistes du Québec mène, en collaboration avec HortiCompétences et Emploi-Québec, une étude sur la main-d'œuvre en architecture de paysage.

Merci de votre participation à cette enquête. Nous vous garantissons que vos réponses demeureront confidentielles.

OCCUPATION ACTUELLE

1. Pourriez-vous préciser dans quel type de structure est-ce que vous travaillez ? *(une seule réponse possible)*

- ∞ Entreprise privée de moins de 10 employés ☐₁
- ∞ Entreprise privée de 10 employés et plus ☐₂
- ∞ Organisme public ☐₃
- ∞ Travailleur autonome ☐₄
- ∞ Recherche d'emploi ☐₆
- ∞ Ne travaille pas ☐₇

2. Travaillez-vous dans le domaine de l'architecture de paysage ? *(une seule réponse possible)*

- ∞ Oui ☐₁
- ∞ Non ☐₂ → Dans quel domaine travaillez-vous ? _____

3. Quel statut professionnel occupez-vous actuellement ? *(une seule réponse possible)*

- ∞ Majoritairement technique ☐₁
- ∞ Majoritairement professionnel ☐₂
- ∞ Majoritairement gestion ☐₃

4. Dans quel(s) champ(s) d'activité travaillez-vous ? (*plusieurs réponses possibles*)

- ∞ Parcs et espaces verts ☐₁
- ∞ Design urbain ☐₂
- ∞ Aménagement régional ☐₃
- ∞ Récréotourisme ☐₄
- ∞ Institutionnel et commercial ☐₅
- ∞ Planification urbaine ☐₆
- ∞ Aménagements résidentiels ☐₇
- ∞ Études de paysage ☐₈
- ∞ Études en environnement ☐₉
- ∞ Autres (préciser : _____) ☐

5. Quelles fonctions occupez-vous ? (*plusieurs réponses possibles*)

- ∞ Relation client ☐₁
- ∞ Examen et évaluation de site ☐₂
- ∞ Préparation ou supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation ☐₃
- ∞ Évaluation de coût, préparation de devis ☐₄
- ∞ Analyse et études ☐₅
- ∞ Supervision de travaux de construction ☐₆
- ∞ Administration ☐₇
- ∞ Gestion de personnel ☐₈
- ∞ Développement des affaires ☐₉
- ∞ Planification d'ensemble ☐₁₀
- ∞ Coordination de projet ☐₁₁
- ∞ Autres (préciser : _____) ☐

6. En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine :

- ∞ en période élevée ? ____ heures/semaine
- ∞ en période creuse ? ____ heures/semaine

7. Durant quel(s) mois se situe votre période creuse ? (*plusieurs réponses possibles*)

- | | |
|---|---|
| ∞ Janvier ☐ ₁ | ∞ Juillet ☐ ₇ |
| ∞ Février ☐ ₂ | ∞ Août ☐ ₈ |
| ∞ Mars ☐ ₃ | ∞ Septembre ☐ ₉ |
| ∞ Avril ☐ ₄ | ∞ Octobre ☐ ₁₀ |
| ∞ Mai ☐ ₅ | ∞ Novembre ☐ ₁₁ |
| ∞ Juin ☐ ₆ | ∞ Décembre ☐ ₁₂ |
| | ∞ Aucun ☐ ₁₃ |

8. Depuis combien de temps...

- ∞ êtes-vous sur le marché du travail ? __ ans __ mois
- ∞ travaillez-vous pour votre employeur actuel (ou à votre compte) ? __ ans __ mois
- ∞ travaillez-vous à votre poste actuel pour votre employeur actuel ? __ ans __ mois ☐ Non applicable (travailleur autonome)

9. Diriez-vous que votre travail actuel correspond...

- | | Pas du tout | Peu | Assez bien | Très bien |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ∞ À ce que vous vous attendiez au départ | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |
| ∞ À ce que vous vous attendez aujourd'hui | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |
| ∞ Au niveau de scolarité que vous aviez au départ | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |
| ∞ À votre niveau de scolarité actuel | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |
| ∞ Au niveau d'expérience que vous aviez au départ | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |
| ∞ Au niveau d'expérience que vous avez maintenant | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ |

10. Je vais maintenant vous demander votre niveau de satisfaction concernant différents aspects de votre vie professionnelle. Personnellement, diriez-vous que vous êtes ... satisfait :

- | | Pas du tout satisfait | Peu satisfait | Assez satisfait | Très satisfait | Non applicable |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ∞ De vos conditions de travail en général | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |
| ∞ De votre salaire | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |
| ∞ De votre nombre d'heures de travail | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |
| ∞ De vos horaires de travail | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |
| ∞ Des tâches que vous devez accomplir | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |
| ∞ De votre lieu de travail | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₃ | ☐ ₄ | ☐ ₈ |

FORMATION INITIALE ET FORMATION CONTINUE

11. Quel(s) diplôme(s) avez-vous obtenu(s) ? (plusieurs réponses possibles)

- ∞ DEP ☐₁ → Préciser le programme : ____
- ∞ Technique (Cégep) ☐₂ → Préciser le programme : ____
- ∞ Certificat ☐₃ → Préciser le programme : ____
- ∞ Baccalauréat ☐₄ → Préciser le programme : ____
- ∞ Maîtrise ☐₅ → Préciser le programme : ____
- ∞ Doctorat ☐₆ → Préciser le programme : ____
- ∞ Autres (préciser : ____)

12. Avec le recul que vous avez aujourd'hui, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la formation initiale que vous avez reçue ?

	Pas du tout satisfait	Peu satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Non applicable	Si peu ou pas du tout satisfait, pourquoi ?
∞ Technique	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Baccalauréat	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Maîtrise	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Autres	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____

13. Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail...

	Très bien reconnu	Plutôt bien reconnu	Plutôt mal reconnu	Pas du tout reconnu	Non applicable
∞ Au niveau des responsabilités qui vous sont données	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈
∞ Au niveau du salaire que vous recevez	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈

14. Quelles formations continues (perfectionnement) avez-vous reçues au cours des trois dernières années (cours, congrès, colloques, voyages d'études, etc.) ?

∞ Sujet 1 : _____

∞ Sujet 2 : _____

∞ Sujet 3 : _____

15. Quelle est votre satisfaction par rapport à ces sujets de formation ?

	Pas du tout satisfait	Peu satisfait	Assez satisfait	Très satisfait	Non applicable	Si peu ou pas du tout satisfait, pourquoi ?
∞ Sujet 1 :	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Sujet 2 :	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____
∞ Sujet 3 :	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₈	_____

16. Quelles formations continues souhaiteriez-vous recevoir au cours des trois prochaines années ?

∞ Sujet 1 : _____

∞ Sujet 2 : _____

∞ Sujet 3 : _____

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

17. Est-ce que les tâches dont vous avez la responsabilité ont progressé depuis votre embauche ? *(une seule réponse possible)*

- | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| Oui, récemment | ☐ ₁ | } → Préciser : _____ |
| Oui, progressivement | ☐ ₂ | |
| Oui, au début, mais plus maintenant | ☐ ₃ | |
| Non | ☐ ₄ | |

18. Quelles sont les possibilités d'avancement que vous offre votre activité actuelle dans votre secteur ? *(une seule réponse possible)*

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Pas de possibilités d'avancement | ☐ ₁ |
| Quelques possibilités d'avancement | ☐ ₂ |
| Importantes possibilités d'avancement | ☐ ₃ |

19. Dans cinq ans, où vous voyez-vous concernant votre poste, votre organisation et votre champ d'activité...

- | | Identique à aujourd'hui | Différent (ou plus élevé) | Ne sait pas |
|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ∞ Poste | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₉ |
| ∞ Organisation | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₉ |
| ∞ Champs d'activité | ☐ ₁ | ☐ ₂ | ☐ ₉ |

RÉTENTION

20. Diriez-vous que votre motivation au travail au cours des dernières années... ? *(une seule réponse possible)*

- | | |
|-----------------------|---------------------------------------|
| ∞ S'est améliorée | ☐ ₁ |
| ∞ Est demeurée stable | ☐ ₂ |
| ∞ S'est détériorée | ☐ ₃ |

21. Avez-vous l'intention de quitter votre emploi actuel ?

- | | | |
|-------|---------------------------------------|-------------------------|
| ∞ Oui | ☐ ₁ | Passer à la question 24 |
| ∞ Non | ☐ ₂ | |

22. Spontanément, quels motifs pourraient vous inciter à quitter bientôt votre emploi actuel ? (*plusieurs réponses possibles*)

- ∞ Proposition d'un autre emploi mieux rémunéré ☐₁
- ∞ Relations conflictuelles au travail ☐₂
- ∞ Choix familial ☐₃
- ∞ Modifications importantes des conditions de rémunération / absence d'augmentation salariale ☐₄
- ∞ Absence d'avancement ☐₅
- ∞ Excès d'heures supplémentaires ☐₆
- ∞ Non-rémunération des heures supplémentaires ☐₇
- ∞ Modification des fonctions ☐₈
- ∞ Pression de votre employeur pour quitter votre emploi ☐₉
- ∞ Vacances refusées par l'employeur ☐₁₀
- ∞ Horaires de travail contraignants ☐₁₁
- ∞ Absence de stabilité / Pas de poste permanent / Pas de poste à temps plein / Fluctuation des horaires de travail ☐₁₂
- ∞ Mauvaise qualité des lieux de travail ☐₁₃
- ∞ Nouveaux défis à relever ☐₁₄
- ∞ Volonté d'acquérir de nouvelles expériences ☐₁₅
- ∞ Santé ☐₁₆
- ∞ Retraite ☐₁₇
- ∞ Autres (*préciser : _____*) ☐
- ∞ NSP ☐₉₉

23. Que pourrait faire votre employeur pour vous convaincre de rester ? (*plusieurs réponses possibles*)

- ∞ Modifications des responsabilités ☐₁
- ∞ Avancement, promotion ☐₂
- ∞ Meilleur salaire ☐₃
- ∞ Meilleurs avantages sociaux (*assurances, REER, etc.*) ☐₄
- ∞ Davantage de vacances ☐₅
- ∞ Meilleur environnement physique de travail ☐₆
- ∞ Souplesse des horaires de travail ☐₇
- ∞ Meilleures relations de travail ☐₈
- ∞ Meilleure qualité de vie au travail ☐₉
- ∞ Formation payée ☐₁₀
- ∞ Enrichissement / diversification des tâches ☐₁₁
- ∞ Accommodation familiale ☐₁₂
- ∞ Autres (*préciser : _____*) ☐₁₀
- ∞ Rien ne peut me convaincre de rester ☐₁₂
- ∞ NSP ☐₉₉

LA PROFESSION D'ARCHITECTE PAYSAGISTE

24. Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste ?

25. Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes :

	Totalem ent en désaccor d	Plutôt en désaccor d	Plutôt en accord	Totalem ent en accord	NSP
∞ La profession devrait appartenir à un ordre professionnel afin de préserver son accès et le droit d'exercice Pourquoi ? _____	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₉
∞ Je me sens <u>valorisé</u> par l'exercice de ma profession d'architecte paysagiste Pourquoi ? _____	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₉
∞ Je me sens <u>reconnu</u> par l'exercice de ma profession d'architecte paysagiste Pourquoi ? _____	☐ ₁	☐ ₂	☐ ₃	☐ ₄	☐ ₉

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

26. En quelle année êtes-vous né(e) ? 19__ __

27. Quel est votre code postal ? _____

28. Dans quelle région habitez-vous ?

∞ Bas-Saint-Laurent	☐ ₁	∞ Nord-du-Québec	☐ ₁₀
∞ Saguenay-Lac-Saint-Jean	☐ ₂	∞ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	☐ ₁₁
∞ Capitale-Nationale	☐ ₃	∞ Chaudière-Appalaches	☐ ₁₂
∞ Mauricie	☐ ₄	∞ Laval	☐ ₁₃
∞ Estrie	☐ ₅	∞ Lanaudière	☐ ₁₄
∞ Montréal	☐ ₆	∞ Laurentides	☐ ₁₅
∞ Outaouais	☐ ₇	∞ Montérégie	☐ ₁₆
∞ Abitibi-Témiscamingue	☐ ₈	∞ Centre-du-Québec	☐ ₁₇
∞ Côte-Nord	☐ ₉	∞ Hors du Québec	☐ ₁₈

29. Dans quelle tranche se situe votre salaire brut, avant impôt ?

- | | |
|-----------------------------|--|
| ∞ Moins de 20 000 \$ | ☐ ₁ |
| ∞ Entre 20 000 et 29 999 \$ | ☐ ₂ |
| ∞ Entre 30 000 et 39 999 \$ | ☐ ₃ |
| ∞ Entre 40 000 et 49 999 \$ | ☐ ₄ |
| ∞ Entre 50 000 et 59 999 \$ | ☐ ₅ |
| ∞ Entre 60 000 et 69 999 \$ | ☐ ₆ |
| ∞ Entre 70 000 et 79 999 \$ | ☐ ₇ |
| ∞ Entre 80 000 et 89 999 \$ | ☐ ₈ |
| ∞ Entre 90 000 et 99 999 \$ | ☐ ₉ |
| ∞ 100 000 \$ ou plus | ☐ ₁₀ |
| ∞ NRP | ☐ ₉₉ |

30. Avez-vous eu une augmentation de salaire au cours des deux dernières années ?

- | | |
|-------|---------------------------------------|
| ∞ Oui | ☐ ₁ |
| ∞ Non | ☐ ₂ |

31. Êtes-vous membre de l'Association des architectes paysagistes du Québec ?

- | | | |
|-------|---------------------------------------|-----------------|
| ∞ Oui | ☐ ₁ | |
| ∞ Non | ☐ ₂ | Pourquoi ? ____ |

32. Êtes-vous :

- | | |
|-------------|---------------------------------------|
| ∞ Un homme | ☐ ₁ |
| ∞ Une femme | ☐ ₂ |

MERCI DE VOTRE COLLABORATION !

**N'OUBLIEZ PAS D'ENREGISTRER LE FICHIER ET DE LE
RETOURNER À SONDAGES@ZBA.CA**



ANNEXE 3

RÉPONSES DÉTAILLÉES AUX QUESTIONS SUR LA PROFESSION

ANNEXE 3 : RÉPONSES DÉTAILLÉES AUX QUESTIONS SUR LA PROFESSION

Ordre professionnel

- Ø Verbatim des architectes paysagistes qui sont **en faveur d'un ordre professionnel** :
- ∞ *Besoin d'un statut mieux défini, mieux reconnu, plus crédible, plus restreignant pour y être admis.*
 - ∞ *Pour avoir plus de notoriété.*
 - ∞ *Le champ de pratique serait plus clair et salaire meilleur.*
 - ∞ *Assurer la pérennité.*
 - ∞ *Pour une meilleure reconnaissance de la profession et protection du champ de pratique.*
 - ∞ *La profession aurait plus de poids professionnel.*
 - ∞ *Pour être mieux reconnu en tant que professionnel.*
 - ∞ *Afin d'offrir une meilleure qualité de services.*
 - ∞ *Afin d'offrir une meilleure qualité de services et une meilleure qualité de vie à la population.*
 - ∞ *Afin d'offrir une meilleure qualité de services.*
 - ∞ *Pour une meilleure reconnaissance.*
 - ∞ *Pour garantir, contrôler et protéger la qualité des « produits » offerts à la population, pour augmenter par ce fait constamment la crédibilité de notre profession et ainsi protéger à long terme, ceci entre autres par une définition claire de nos objectifs, rôles et responsabilités.*
 - ∞ *Pour être pris au sérieux par les autres professionnels.*
 - ∞ *Pour assurer une crédibilité.*
 - ∞ *Plus grande influence sur les grands projets publics et privés.*
 - ∞ *Avoir plus de crédibilité face aux clients, justifier les honoraires...*
 - ∞ *La compétition entre les professionnels de l'aménagement est de plus en plus vive et les projets où participent des architectes paysagistes sont, il me semble, meilleurs, mieux conçus et plus stimulants.*
 - ∞ *La situation actuelle avec l'OAQ est absurde et devrait être régularisée.*
 - ∞ *Pour assurer une compétence dans la réalisation de projet structurant.*
 - ∞ *Afin que les professionnels puissent développer une compétence et une expertise de plus en plus grande, que cette expertise puisse être transmise. Afin que la profession soit mieux reconnue, ce qui ferait en sorte que l'architecte paysagiste serait davantage impliqué au début de processus multidisciplinaire, ce qui contribuerait à la réussite des projets.*
 - ∞ *Plus de pouvoir sur les autres professions.*
 - ∞ *Il est trop facile pour les horticulteurs et quiconque de se donner le titre d'architecte paysagiste alors que les notions de design et la capacité d'évaluer les impacts des gestes posés dans le paysage leur sont à peine connues. Cette pratique est courante et les clients qui en sont victimes donnent une image bien négative de notre profession. Ainsi, l'ordre apportera des sanctions élevées aux personnes qui s'improvisent architecte*

paysagiste et les critères de qualification seront plus élevés et prépareront davantage les « sortants » aux marchés du travail.

- ∞ Pour confirmer son authenticité.*
- ∞ Pour justifier nos honoraires - nos responsabilités.*
- ∞ Pour être au même niveau que les autres professions de l'aménagement.*
- ∞ Je fais partie de l'ordre des architectes de Rome et la relation avec le client est complètement différente, plus de respect.*
- ∞ Compétition forte avec les autres domaines (architecture, urbanisme, géographe, bio, etc.).*
- ∞ Dans un monde où les professions telles que l'architecture et l'urbanisme sont reconnues au sein d'un ordre, je crois que l'architecte de paysage mérite d'obtenir autant de reconnaissance que ces disciplines. Nous faisons partie d'une seule et même famille soit celle de l'aménagement de l'espace.*
- ∞ Profession unique.*
- ∞ D'autres provinces font partie d'ordres professionnels et je suis justement dans le processus de devenir membre d'une autre association, d'une part, car je travaille à l'extérieur du Québec, d'autre part, pour être reconnu au Canada et aux États-Unis. Toutefois, je désire rester membre de l'AAPQ afin de garder contact avec l'association et le développement de la profession au Québec - d'une province à l'autre la définition et les projets de paysage sont légèrement différents de même que pour les enjeux !*
- ∞ Cela contribuerait à donner plus de notoriété et de crédibilité aux praticiens ainsi qu'à augmenter le niveau de la profession (moins d'amateurisme) et à diminuer la confusion vis-à-vis des métiers connexes.*
- ∞ Responsabilités professionnelles et confiance des clients.*
- ∞ Car elle n'est pas connue et elle n'a pas de reconnaissance de plus, elle a un rôle très important à jouer pour gérer la crise climatique et environnementale qui débute.*
- ∞ C'est une reconnaissance statuaire d'appartenance à un groupe ayant des objectifs et des intérêts communs.*
- ∞ Assurer la qualité et que le travail soit accompli et réalisé par les "spécialistes" que nous sommes !!!*
- ∞ N'importe qui peut s'appeler architecte paysagiste.*
- ∞ Plus d'engagement professionnel.*
- ∞ Responsabilité de projets.*
- ∞ Par respect pour notre formation et pour les capacités de notre profession à investir le paysage en respect avec son identité.*
- ∞ Exclusivité et plus grande reconnaissance.*
- ∞ Le fait d'appartenir à un ordre professionnel peut être plus contraignant que favorable au développement de la profession.*
- ∞ Pour une meilleure reconnaissance de la profession dans l'ensemble de la population et entre les différents professionnels (urbanisme, architecte, etc.) ainsi qu'une différenciation claire entre l'architecte paysagiste et le paysagiste (paysagiste-horticulteur qui se dit architecte paysagiste).*
- ∞ Compétition difficile avec les paysagistes, architectes et ingénieurs civils.*

- ∞ Pour en augmenter le respect et la valeur salariale.
- ∞ Reconnaissance des donneurs d'ouvrage - gouvernement local – provincial.
- ∞ Accès à de meilleures conditions de travail.
- ∞ Elle doit répondre à de nouvelles réalités sociales et non au découpage de l'objet urbain ou régional.
- ∞ Trop de personnes pratiquent dans nos plates-bandes de design d'espaces extérieurs.
- ∞ Protection du champ de compétences.
- ∞ Pour plus de crédibilité au niveau du public et des autres professions, p. ex. Ordre des ingénieurs du Québec.
- ∞ Peut-être que nous serions pris plus au sérieux !!
- ∞ L'association devrait prendre, peu importe son affiliation à un ordre professionnel ou non, plus de place et d'initiatives dans le monde du design afin que la visibilité, la compétence de ces membres soient connues.
- ∞ Pour protéger la qualité du travail de ceux qui apposent le sceau d'architecte paysagiste.
- ∞ OK pour un ordre professionnel, mais pas à 300 personnes.
- ∞ L'idéal serait d'avoir plus de reconnaissance.
- ∞ Pour se démarquer des paysagistes.
- ∞ Valorisation de la profession.
- ∞ Afin d'offrir une meilleure qualité de services.
- ∞ Éviter la réalisation de projets par d'autres professionnels qui n'ont pas les compétences nécessaires.
- ∞ Plus de poids et reconnaissance.
- ∞ Trop de gens qui connaissent très peu le domaine s'approprient une part du marché et ainsi diminuent notre statut.
- ∞ En principe, cela devrait accroître le contrôle de la compétence des praticiens et permettre une meilleure protection du public. Ce n'est pas nécessairement un enjeu public important actuellement. Toutefois, un ordre professionnel devrait permettre une plus grande reconnaissance publique.
- ∞ Les autres architectes paysagistes à travers le monde sont reconnus, pourquoi pas nous ?
- ∞ Reconnaissance de la profession par la société.
- ∞ La profession est encore perçue comme des gens qui plantent des géraniums, mal connue et le niveau de responsabilité est parfois assez grand.
- ∞ Pour être reconnu comme professionnel.
- ∞ Mais je n'y crois plus.
- ∞ Aiderait à la reconnaissance par les autres professionnels (ingénieur, urbanistes architectes, etc.) dans le milieu du travail.
- ∞ Trop « d'experts » s'approprient notre champ de pratique en tout ou en partie ce qui amène souvent la confusion quant à nos compétences.
- ∞ Définir notre rôle distinctif et nos responsabilités dans le milieu avec les autres professionnels.
- ∞ Reconnaissance par les autres professionnels.

- ∞ Reconnaissance difficile, car empiétement de plusieurs autres types de professionnels, et ce, à tort (mauvais services rendus par ceux-ci).
 - ∞ Divers autres professionnels s'improvisent architectes paysagistes.
 - ∞ Reconnaissance de notre pratique.
 - ∞ Contrôle qualité.
 - ∞ Afin d'être au même niveau que les autres professionnels que nous côtoyons quotidiennement.
 - ∞ On nous confond encore avec des paysagistes (profession dont la durée de scolarité est inférieure à 1 an). L'architecture de paysage ne s'improvise pas (ce n'est pas pour rien que la scolarité dure 4 ans et l'apprentissage plusieurs années).
 - ∞ Représentation entre professionnels.
- θ Verbatim des architectes paysagistes qui **ne sont pas en faveur** d'un ordre professionnel :
- ∞ Totalement inutile.
 - ∞ Pas besoin, l'association suffit.
 - ∞ Il faudrait que la formation donnée ne soit pas basée majoritairement sur la conceptualisation et les questions esthétiques, mais que les aspects de gestion de projet, gestion des coûts, gestion des « nimby », relations avec autres professionnels, aspects légaux de la profession soient abordés de manière professionnelle à l'école, de façon qu'un examen puisse être requis. Et la qualité de ces aspects ne peut être plus élevée actuellement que si une refonte sérieuse et lucide du programme ne soit faite. Il faut garder un pied dans la recherche et la philo, mais il faut un pied dehors aussi, et ce pied il manque. Une fois dûment formé, on pourra effectivement parler d'ordre professionnel. D'une autre manière, la pratique, à court terme, pourrait être réservée, surtout dans les domaines urbains et régionaux où seul l'architecte paysagiste semble avoir les aptitudes de réflexion holiste pour en arriver aux solutions d'aménagement les meilleures.
 - ∞ Nous partageons notre expertise avec différents professionnels selon nos domaines d'intervention (géologue, architecte, géographe, urbaniste, agronome, horticulteur, etc.).
 - ∞ Champ de pratique trop large et trop varié pour appartenir à une seule profession.
 - ∞ L'ajout d'une telle structure ne ferait qu'ajouter des contrôles supplémentaires sans autant accroître le rôle de l'architecte paysagiste. Par contre, le seul avantage consisterait à obtenir un rôle défini qui élargirait le champ de compétence traditionnel (plans et devis de parcs et espaces verts) de l'architecte paysagiste. Dans le cadre d'une loi « paysage » par exemple.
 - ∞ Il y a trop peu d'architectes paysagistes pour se donner la capacité financière de contrôler un champ de pratique qui nous serait réservé.
 - ∞ Les ordres ne changent rien! La preuve on est mieux aujourd'hui qu'il y a 30 ans!
 - ∞ Ordre = coûts et contraintes pour les membres.
 - ∞ Un ordre ne changera rien à la compétition mal saine.
 - ∞ Présentement, c'est plutôt l'anarchie - tout le monde se dit architecte paysagiste.
 - ∞ Activité professionnelle multidisciplinaire qui rend la difficulté de cibler une activité professionnelle unique. Croire à un ordre professionnel est utopique.
 - ∞ C'était vrai il y a 20 ans... Aujourd'hui, les champs d'intervention de cette profession sont plus démocratisés.

- ∞ *Parce que le métier est trop diversifié pour être limité par une description de champ de compétence trop étriqué (selon les besoins de l'office des professions).*
- ∞ *Aurait le désavantage de devoir définir et ainsi limiter le domaine et les champs d'intervention et de pratique possibles.*
- ∞ *Je crois en la diversité du type de travailleurs... Non pas à une formation unique.*
- ∞ *On devrait mettre de l'ordre dans les professions en fonction de la formation universitaire reçue et non pas seulement en fonction d'une certaine protection du public.*
- ∞ *Que cela changerait-il vraiment, je l'ignore !*
- ∞ *Ça coûterait trop cher de faire partie d'un ordre professionnel (petits salaires).*

Valorisation

- Ø Verbatim des architectes paysagistes qui **se sentent valorisés** par l'exercice de leur profession :
- ∞ *Je sens que je viens vraiment en aide à mes clients, et que je viens résoudre des problèmes qu'eux-mêmes n'avaient pas envisagés.*
 - ∞ *La capacité d'agir directement pour améliorer le devenir.*
 - ∞ *Réalisations concrètes, participation au développement durable.*
 - ∞ *J'ai toujours travaillé avec des personnes qui reconnaissent mon professionnalisme*
 - ∞ *La plus belle de « toute ».*
 - ∞ *J'aime ce que je fais et je suis fière de travailler où je travaille.*
 - ∞ *Par la reconnaissance dans un cadre professionnel de mes connaissances acquises.*
 - ∞ *Pendant des années de formation universitaire et dans divers emplois comme architecte paysagiste.*
 - ∞ *J'apporte un point de vue différent. Je fais évoluer les choses.*
 - ∞ *Intervention concrète en environnement.*
 - ∞ *C'est, la plupart du temps, source de fierté que de dire que je suis un architecte paysagiste.*
 - ∞ *J'aime créer des environnements beaux et sains, rendre service.*
 - ∞ *Parce qu'on fait appel à mes services pour mes compétences.*
 - ∞ *Dans ma pratique, toutes mes connaissances et compétences sont mises à profit. Je sens que la clientèle municipale et autres professionnels du design comprend de plus en plus l'importance du rôle de l'architecte paysagiste.*
 - ∞ *Diversité des projets et valorisation du travail.*
 - ∞ *Nous sommes dans une profession qui justement n'est pas reconnue par un ordre et nous touchons à des domaines qui le sont tels architecture, génie civil, urbanisme. On nous requiert nos services lorsqu'il est question d'analyse de site, d'intégration de végétaux, et pour mettre une touche originale à l'image de cet espace, communauté ou culture. Cette expertise reste qu'elle est propre à notre profession. Pour ma part, la technique en horticulture semble influencer beaucoup lors de mes embauches.*
 - ∞ *À cause de l'importance et de la forte influence qu'a l'architecture de paysage sur la qualité du cadre de vie des populations.*
 - ∞ *Parce que c'est une profession unique et privilégiée.*

- ∞ J'aime énormément ce que je fais, mon travail est apprécié par d'autres.
- ∞ Profession est reconnue dans la région où j'habite, de plus en plus concernée par le développement durable (Seattle, WA).
- ∞ Reconnu comme un travail intéressant et créatif.
- ∞ J'aime beaucoup tous les aspects et les portes qui s'ouvrent pour moi en étant en architecture de paysage. Je me rends compte que ma formation me permet de développer une approche unique et appréciée des autres professionnels.
- ∞ Les clients m'apprécient grandement, je suis fière des jardins créés.
- ∞ J'adore l'architecture de paysage et j'apprends à tous les jours.
- ∞ J'aime ce que je fais, je le fais consciencieusement et les clients apprécient le travail réalisé. Lorsque les gens comprennent ce que je fais, ils me font confiance.
- ∞ La valorisation vient de moi, parce que j'aime et je crois à ce que je fais et elle vient aussi des autres, car j'arrive à transmettre ma passion.
- ∞ Je gère également des dossiers en urbanisme.
- ∞ Oui, pour la possibilité d'exercer ma créativité, moins pour les possibilités de développer des affaires.
- ∞ L'environnement est un aspect qui rejoint et qui préoccupe beaucoup d'individus.
- ∞ Cette affirmation est fonction du groupe et des individus avec lesquels je travaille
- ∞ C'est une profession de plus en plus reconnue.
- ∞ Une des premières et une des rares professions à préconiser un développement durable et cela bien avant que l'expression soit consacrée par le rapport Bruntland.
- ∞ Je crois améliorer la qualité de vie de mes clients.
- ∞ Réalisation de projets concrets, améliorant la qualité de l'environnement, à travers une démarche à la fois pragmatique et artistique. Apprentissage à chaque projet.
- ∞ Réalisation de projets concrets d'amélioration.
- ∞ À cause des valeurs qui sous-tendent la profession.
- ∞ Je suis fière de ce que je suis professionnellement, mais je suis souvent aux prises avec d'autres professionnels qui mésestiment notre savoir.
- ∞ Contribution au bien-être de la société.
- ∞ Parce que ce métier me permet de faire des choses extraordinaires et d'intervenir publiquement avec un point de vue original qui est celui de l'architecte paysagiste.
- ∞ Service public.
- ∞ Création d'espaces collectifs de qualité.
- ∞ Accomplissement de choses concrètes.
- ∞ Qualité des interventions.
- ∞ La satisfaction de la clientèle me valorise beaucoup.
- ∞ Action directe sur notre environnement.
- ∞ Elle intéresse le public.
- ∞ Dans ma pratique au niveau associatif, mon expertise fait en sorte que mon travail est efficace et répond aux besoins du client. Dans ma pratique artistique, ce sont mes valeurs et mon point de vue sur le paysage que je peux explorer et mettre de l'avant.
- ∞ Clientèle satisfaite, profession en accord avec esthétique et environnement.

- ∞ *J'ai la possibilité de réaliser mes projets et de faire valoir ma vision.*
 - ∞ *Je me sens valorisé grâce aux clients et à leurs satisfactions face à notre travail.*
 - ∞ *Je suis pleinement satisfait de ma profession, mais le mot valorisé est peut-être un peu fort. Bien que des aspects de la profession soient de créer des environnements agréables pour les personnes âgées ou malades, il demeure que notre intervention soit d'ordre plastique. Dans la plupart des cas, notre travail consiste à créer des « décors » pour nous donner un cadre de vie intéressant, mais non essentiel.*
 - ∞ *Invention de beaux lieux.*
 - ∞ *Ce travail m'a toujours apporté de la satisfaction parce que ce l'on fait a un résultat positif dans la vie des gens.*
 - ∞ *L'émergence des questions de paysage dans notre société amène de nombreux défis fort stimulants.*
 - ∞ *Reconnaissance de clients ou d'utilisateurs qui apprécient le résultat de certains projets.*
 - ∞ *Apporte une « plus value » sur les projets, souvent bien acceptée.*
 - ∞ *Travailler avec la nature, ajouter à l'environnement, et créer dans un caractère artistique*
 - ∞ *Impression que les projets d'architecture de paysage ont permis d'améliorer à de très nombreux endroits la qualité de l'aménagement des espaces et des infrastructures publics et privés.*
 - ∞ *Lorsque je parle de mon métier, je n'ai que des retours positifs.*
 - ∞ *C'est un privilège de faire une aussi belle profession.*
 - ∞ *Je dirais plutôt qu'on se valorise soi-même et entre gens de la profession en se convainquant que notre travail est nécessaire et apporte d'autres dimensions aux professions liées à l'aménagement, car pour les gens en général, notre profession est peu connue et souvent mal comprise. Nous devons fréquemment informer les collègues et connaissances de notre rôle et prouver par l'action le bien-fondé de faire appel à nos services, car ça n'arrive pas naturellement.*
 - ∞ *Rôle social significatif.*
 - ∞ *La création c'est valorisant selon moi.*
 - ∞ *Je fais les choses que les gens utilisent et contemplent.*
- Ø Verbatim des architectes paysagistes qui **ne se sentent pas valorisés** par l'exercice de leur profession :
- ∞ *Non, les charges de projets importantes sont confiées à des professionnels reconnus par des ordres.*
 - ∞ *Le terme paysagiste est peu valorisé.*
 - ∞ *D'autres domaines sont mieux valorisés.*
 - ∞ *Parce que peu considéré par les autres professionnels.*
 - ∞ *Ça dépend des projets, personnellement je ne m'identifie pas encore à la profession.*
 - ∞ *Les gens prennent un peu trop souvent l'architecte paysagiste pour un « planteur de choucroute », là pour cacher un élément laid.*
 - ∞ *Pas toujours.*
 - ∞ *Parce que personne ne la connaît, ou ceux qui croient le savoir, ils sont dans le champ, car l'architecture de paysage c'est tout sauf du beau.... Comme tout le monde croit.*

- ∞ *La population et les professionnels connaissent mal la profession.*
- ∞ *Diplôme peu reconnu, sous-rémunéré.*
- ∞ *Pas de reconnaissance de la profession par plusieurs organismes.*
- ∞ *Car on nous confond souvent avec les paysagistes.*
- ∞ *Profession méconnue.*
- ∞ *On n'est pas vraiment reconnu.*
- ∞ *Souvent les gens ne savent pas ce que c'est.*
- ∞ *Architecte paysagiste = décorateur.*
- ∞ *Je considère que les gens en général ne reconnaissent pas la valeur culturelle de nos interventions vs par exemple l'architecture... Ceci se reflète notamment au niveau des enveloppes budgétaires...*
- ∞ *Je sais que notre profession est mal connue.*
- ∞ *Les architectes et les urbanistes commencent à prendre trop de place dans l'aménagement urbain, mais pas nous.*
- ∞ *Dynamisme de mes collègues en général est décevant.*
- ∞ *Toujours le problème que souvent on nous prend pour des jardiniers qui ne savent que planter des arbres. Malheureusement, c'est une opinion que l'on retrouve aussi chez d'autres professions de design que nous côtoyons.*
- ∞ *Lorsque j'arrive à me faire connaître auprès de quelqu'un qui ignore ce que je fais.*

Reconnaissance

- Ø Verbatim des architectes paysagistes qui **se sentent reconnus** par l'exercice de leur profession :
- ∞ *Mon travail est source de changements et apporte des lieux de vie et de pensée innovateurs et curieux.*
 - ∞ *Nombreux prix d'excellence et reconnaissance dans le public.*
 - ∞ *J'ai toujours travaillé avec des personnes qui reconnaissent ma profession.*
 - ∞ *Par la relation avec les autres professions.*
 - ∞ *Parfois oui, parfois non, mais de plus en plus.*
 - ∞ *Ça s'améliore avec le temps.*
 - ∞ *Parce que j'ai démontré mes capacités par mes réalisations.*
 - ∞ *Les consultants qui nous connaissent nous apprécient, par contre, beaucoup ne nous connaissent pas encore.*
 - ∞ *Nous avons comme architecte paysagiste une vue d'ensemble et de synthèse peu commune.*
 - ∞ *Grâce aux connaissances techniques en horticulture ornementale et construction acquises au niveau collégial suivi du bac en architecture du paysage pour atteindre une capacité à « designer » un espace j'obtiens une bonne reconnaissance. Les employeurs apprécient beaucoup. Dépendamment du champ d'expertise désiré, l'option de poursuivre les études au niveau maîtrise augmente considérablement la reconnaissance pour un plus grand champ d'expertise.*

- ∞ La demande sociale à l'égard de la présence de paysages de qualité, conçue par des architectes paysagistes demeure méconnue du public et de beaucoup de décideurs.
 - ∞ Parce que j'ai montré mes compétences et j'ai pris ma place.
 - ∞ Après 30 ans de route, on finit par être reconnu !
 - ∞ Notre force en design par rapport aux urbanismes.
 - ∞ On apprécie le travail que je fais quoiqu'on ne voit pas toutes les possibilités que pourrait apporter notre approche professionnelle dans nos organisations.
 - ∞ Les résultats de nos interventions sont plutôt bien reçus par la clientèle.
 - ∞ En général, les gens qui ont fait affaire avec moi reconnaissent la valeur de l'apport d'un architecte paysagiste, mais trop souvent, il faut encore 'faire ses preuves' avant d'être 'adopté'.
 - ∞ Liberté et rayonnement académique.
 - ∞ L'AAPQ et ses membres reconnaissent la valeur de mon travail au sein de l'association.
 - ∞ Mes collègues ingénieurs comprennent mieux l'exercice de ma profession.
 - ∞ Les autres groupes professionnels reconnaissent notre importante contribution.
 - ∞ En France, la profession est présente à plusieurs niveaux et les administrations reconnaissent la spécificité de mon travail.
 - ∞ À vrai dire, la reconnaissance m'importe peu puisque je suis satisfaite et de mes conditions de travail et du travail que je fais, je n'ai pas d'attentes d'avoir 'plus' ou 'autre chose', tout en demeurant ouverte aux changements...
 - ∞ Oui en partie, mais être « un ordre » serait un impact plus clair.
 - ∞ Tout dépendant des milieux.
 - ∞ Large implication dans projets.
- θ Verbatim des architectes paysagistes qui **ne se sentent pas reconnus** par l'exercice de leur profession :
- ∞ Faire partie d'un ordre serait encore mieux.
 - ∞ C'est un combat constant.
 - ∞ La plupart des gens que je croise, ne savent pas ce que c'est un architecte paysagiste. (architecte paysagiste = paysagiste).
 - ∞ Le terme paysagiste est peu valorisé.
 - ∞ Il y a peu de reconnaissance de la profession. Je crois que j'aurais eu plus de reconnaissance si j'avais été ingénieur, par exemple, et que ma carrière aurait mieux progressé.
 - ∞ Dans mes divers emplois auprès des municipalités pendant les dernières 18 années, j'ai toujours travaillé en équipe multidisciplinaire et la reconnaissance de notre profession variait d'une personne à l'autre et était souvent liée à la formation professionnelle de la personne ainsi qu'à ses expériences avec d'autres architectes paysagistes. Ainsi, être reconnu dépend encore beaucoup de la personne d'où l'importance d'offrir un cadre professionnel protégé et reconnu.
 - ∞ Je sens qu'il y a encore un problème de perception, une confusion existe avec les paysagistes.
 - ∞ La profession est souvent vue comme de la décoration, pas essentielle.

- ∞ Image publique inexistante, pour initiés seulement.
- ∞ Toujours besoin de se justifier face au client, d'expliquer notre rôle en temps qu'architecte paysagiste.
- ∞ Souvent l'architecture de paysage est ce qui arrive en dernier dans un projet, donc plus de budget, espaces résiduels aménagés.
- ∞ Quelquefois, les architectes paysagistes passent après les autres disciplines pour corriger des erreurs au lieu d'être en amont dans les projets pour les planifier.
- ∞ Il y a beaucoup d'efforts à faire pour être reconnus; je fais aussi le constat que dans la fonction publique municipale (Montréal), les ingénieurs civils sont revenus en force dans les postes des directions et de responsabilités des parcs... C'est un recul de 20 ans qui s'est sournoisement opéré...
- ∞ Architecte quoi ? Ça plante des arbres ? Il y a un travail à faire auprès du public. Tant de nous que de l'association. À force d'en parler, ça changera. Au sein du milieu professionnel, ce travail est assez bien accompli et on respecte notre jugement et nos compétences sur les chantiers (quoique nos budgets souffrent encore).
- ∞ Nos compétences et champs d'action sont encore très méconnus, malgré d'énormes progrès.
- ∞ Essayez d'exercer en milieu rural, vous comprendrez.
- ∞ La profession est encore très peu connue.
- ∞ Champ de pratique pas assez connu par les autres professions.
- ∞ Les firmes autres que celles en architecture de paysage reconnaissent de plus en plus nos compétences en matière d'aménagement. À de nombreuses occasions dans mes cours, on cite les besoins de l'architecture de paysage au sein des projets.
- ∞ Pas toujours.
- ∞ Les clients ne s'en soucient pas ou peu.
- ∞ Le Québec ne reconnaît pas la profession.
- ∞ La profession est encore très mal connue et reconnue des dirigeants et des élus.
- ∞ Pas toujours de la part de mes collègues (surtout ingénieurs) et peu de la population.
- ∞ Nous sommes les enfants pauvres du design.
- ∞ Même après plus de 25 ans de pratique la reconnaissance n'est pas acquise !!
- ∞ La population et les professionnels connaissent mal la profession.
- ∞ Le Québec ne possède pas la masse critique de professionnels aguerris requise pour promouvoir efficacement les avantages de cette profession. Ce qui n'est pas le cas ailleurs au Canada et aux États-Unis.
- ∞ Personne ne sait ce qu'un architecte paysagiste fait.
- ∞ La profession n'est pas autant visible, encore jeune.
- ∞ Profession mal connue et peu estimée par rapport aux professions voisines.
- ∞ Manque encore de visibilité.
- ∞ Je ne pratique pas au pays, mais à l'étranger, au Chili. Peur du retour au pays et de devoir repartir à zéro pour manque de connaissance du milieu.
- ∞ Qui sait ce que l'on fait ? Même pas mes parents.
- ∞ Parce qu'il faut convaincre les intervenants de la pertinence de notre rôle. Les meilleurs

clients sont ceux qui ont de gros problèmes et qui nous appellent quand les autres professions de l'aménagement ont baissé les bras. Mais de plus en plus, j'arrive à imposer mes vues, car mon discours a pris de la force avec l'expérience et que je maîtrise mieux les enjeux des dossiers où j'interviens.

- ∞ La profession d'architecte paysagiste n'est malheureusement pas ou très peu reconnue de l'ensemble des gens et même de plusieurs professionnels du milieu de l'aménagement.*
- ∞ Par ceux qui connaissent et respectent la profession; mais, ils ne sont pas nombreux*
- ∞ Profession mal connue par le public.*
- ∞ On est les derniers impliqués dans les projets.*
- ∞ Manque de visibilité de la profession face aux donneurs d'ouvrage - public en général.*
- ∞ Nous ne sommes pas assez rémunérés et le public ne comprend pas la complexité de notre travail.*
- ∞ Il faut penser l'interdisciplinarité et la mission sociale de l'architecture de paysage!*
- ∞ Pas les architectes.*
- ∞ Quand il faut systématiquement expliquer la différence entre architecte paysagiste et paysagiste, je ne crois pas que l'on peut considérer que l'on est reconnu. Puis de façon générale, les gens croient que nous faisons que choisir les plantes pour des jardins résidentiels uniquement !*
- ∞ La majorité des gens que je côtoie ne savent pas en quoi consiste cette profession*
- ∞ Questions les plus fréquemment posées: allo, est-ce que vous faites du pavé uni ? (vous posez de la tourbe ?) C'est combien pour un plan ? Attitude la plus fréquemment observée: non-respect des plans et recommandations suivi d'insatisfaction du résultat construit.*
- ∞ Car on nous confond souvent avec les paysagistes.*
- ∞ Notre place en tant qu'architecte paysagiste est encore à faire dans bien des domaines. Les autres professionnels ne comprennent pas notre rôle.*
- ∞ Il faut encore expliquer ce qu'on peut faire...*
- ∞ Il faut encore expliquer la profession auprès du public.*
- ∞ Une partie de la population semble ignorer l'existence de la profession.*
- ∞ N'importe quel « gino » fait de l'aménagement.*
- ∞ J'évolue dans une organisation qui connaît peu à la profession d'architecte paysagiste et dans un environnement immédiat composé à 90% d'ingénieurs qui reconnaissent difficilement notre raison d'être et tiennent peu compte de nos recommandations.*
- ∞ Manque de poids, de budget et d'importance par rapport à l'architecture de bâtiment.*
- ∞ La profession est en perte de vitesse et cela ne semble pas énerver la majorité.*
- ∞ Profession plutôt inconnue et souvent jugée non essentielle dans le développement de projets.*
- ∞ Les autres professionnels sont souvent désagréables.*
- ∞ Profession mal connue, souvent sous-estimée et réduite à la "garniture végétale"...*
- ∞ Je considère que les autres professionnels du milieu ne reconnaissent pas nos compétences.*
- ∞ La majorité des gens pensent que nous sommes des paysagistes.*



ANNEXE 4

LISTE DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

ANNEXE 4 : LISTE DES ENTREPRISES AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

- | | |
|--|-------------------------------------|
| θ Agence d'Urbanisme de l'agglomération de Tours, France | θ Le Groupe Petrone |
| θ APP inc. | θ Les Artisans du Paysage |
| θ Breault et Monette | θ Les Paysages Rodier |
| θ Catalyse Urbaine | θ Les Paysages VerduRoy inc. |
| θ Claude Cormier architectes paysagistes | θ Lumec |
| θ Conception Paysage inc. | θ Massie & associés |
| θ Daniel Arbour | θ Medialand inc. |
| θ Dansard inc. | θ NIP Paysage |
| θ Devamco | θ Objectif paysage |
| θ Duo Design | θ Option aménagement |
| θ Fauteux et associés | θ Plani-cité |
| θ FCS Développement et Design de Golf | θ Projet paysage |
| θ Groupe Cardinal Hardy | θ Schème |
| θ Groupe Espace Vie | θ Trépanier architecture de paysage |
| θ Groupe Rousseau Lefebvre | θ Version Paysage |
| θ Laurin Beaudoin et associés | θ Ville de Montréal |
| | θ WAA |



ANNEXE 5

GUIDE DE DISCUSSION POUR LES RENCONTRES DE VALIDATION

ANNEXE 5 : GUIDE DE DISCUSSION POUR LES RENCONTRES DE VALIDATION

ARCHITECTURE DE PAYSAGE CONSULTATIONS QUALITATIVES SUR LES ENSEIGNEMENTS DU PORTRAIT SECTORIEL

Accueil

PRÉSENTATION DU MANDAT (RAPPEL)

θ Objectif de l'étude :

- ∞ réaliser un portrait du secteur de l'architecture de paysage et de sa main-d'œuvre, par le biais de deux enquêtes, l'une auprès des employeurs et l'autre auprès des travailleurs du secteur.
- ∞ éléments particuliers :
 - ✂ les catégories d'emploi et les fonctions de travail exercées;
 - ✂ les tâches principales et leur description pour les catégories d'emploi;
 - ✂ le profil de la main-d'œuvre;
 - ✂ les perspectives professionnelles;
 - ✂ les exigences et problèmes liés à l'embauche de travailleurs;
 - ✂ la pyramide de progression, les échelons et les échelles salariales;
 - ✂ les besoins de formation de la main-d'œuvre

θ Méthodologie

- ∞ Enquête auprès des employeurs : 32 répondants (représentant environ 300 employés en architecture de paysage)
- ∞ Enquête auprès des travailleurs : 179 répondants

BUT DE LA RENCONTRE

- θ Approfondir certains éléments d'intérêt ressortant de l'analyse des enquêtes
- θ Proposer des recommandations au comité

PRÉSENTATION DE CERTAINS FAITS SAILLANTS

Présentation des faits saillants les plus pertinents pour la discussion, supportée par la projection d'un document PowerPoint (graphiques, tableaux).

- θ Enquête auprès des employeurs
 - ∞ Les champs d'activité des entreprises
 - ∞ Une certaine consolidation
 - ∞ Croissance du chiffre d'affaires
 - ∞ Taille de la main-d'œuvre, répartition selon le statut d'emploi, haute et basse saison
 - ∞ Les tâches effectuées, postes techniques / postes professionnels
 - ∞ Les salaires et leur progression
 - ∞ Profil de la main-d'œuvre (âge, sexe, diplôme, expérience)
 - ∞ Les prévisions d'embauche
 - ∞ Les critères d'embauche
 - ∞ Les expertises en progression
 - ∞ Les difficultés de gestion des ressources humaines
 - ∞ Les mesures de rétention
 - ∞ La satisfaction envers les programmes de formation initiale et continue
- θ Enquête auprès des employés
 - ∞ Les champs d'activité
 - ∞ Les fonctions
 - ∞ L'ancienneté
 - ∞ Leur niveau de satisfaction comparativement à leurs attentes
 - ∞ La satisfaction envers leur emploi
 - ∞ La satisfaction envers les formations initiales et continues
 - ∞ Les thématiques de formation demandées
 - ∞ Les perspectives de carrière
 - ∞ La motivation
 - ∞ Les raisons pour choisir cette profession
 - ∞ Le sentiment de valorisation et de reconnaissance

THÈMES DE DISCUSSION

- θ LA FORMATION (EMPLOYÉS ET EMPLOYEURS)
 - ∞ Formation technique : la satisfaction envers les programmes techniques est élevée.
 - ✎ Quelles formations sont particulièrement appréciées (Spécifier les programmes. P. ex. : Technique d'architecture, Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (PCHO), etc.). Pourquoi ?
 - ✎ Voyez-vous un intérêt à une formation technique hybride architecture / horticulture ? Répondrait-elle à un besoin dans les entreprises ?

- ∞ Baccalauréat : la satisfaction est plus faible concernant le baccalauréat.
 - ℵ Selon vous pourquoi ?
 - ℵ Qu'est-ce qui manque ?
 - ℵ Qu'est-ce qui pourrait être fait ?
- ∞ Formation continue - plusieurs besoins en termes de formation continue ont été exprimés.
 - ℵ Vous retrouvez-vous dans les thèmes énoncés ? Spécifiez davantage si possible.
 - ℵ Sous quelle forme les cours de perfectionnement vous conviennent le mieux, par rapport à votre charge de travail et à l'organisation de votre travail ?
 - ℵ Avez-vous ressenti des besoins de vous recycler ou de développer une expertise plus spécialisée au cours de votre carrière ? Quels en ont été les bénéfices ?
 - ℵ Quel rôle joue selon vous la formation continue dans les perspectives d'avancement professionnel ?
 - ℵ Utilisez-vous régulièrement des forums de discussion spécialisés à des fins de formation professionnelle ou d'échange de documentation ? Est-ce à l'AAPQ de développer un tel projet ?
 - ℵ Vous arrive-t-il de consulter la section Ressources du site Internet (bibliothèque virtuelle de documentation professionnelle et technique) ?
- ∞ Profils futurs. Certains profils plus demandés dans le futur ont été identifiés.
 - ℵ A-t-on déjà ces compétences ou les moyens de se les procurer ?
 - ℵ Des mesures devraient-elles être prises à ce sujet ? Lesquelles ? Par qui ?

θ LE RECRUTEMENT (EMPLOYEURS)

- ∞ Pouvez-vous décrire les postes et fonctions de travail au niveau de l'embauche prévisionnelle des 2 prochaines années ? (*tendance à une variété de tâches et fonctions ? ou concentration ?*)
- ∞ Quelle formation privilégiez-vous lors de vos recrutements ? (précisez selon les postes)
- ∞ Quels sont les principaux problèmes que vous rencontrez à l'embauche ?
- ∞ Y-a-t-il d'autres problèmes en matière de gestion des ressources humaines que vous rencontrez ? (Ex. santé et sécurité au travail, supervision ou évaluation du personnel, gestion des conditions de travail, différences générationnelles, etc. ?)
- ∞ Avez-vous déjà fait des démarches pour recruter à l'extérieur du Québec ? Où ?
- ∞ Vous est-il arrivé de recruter des professionnels autres que des architectes paysagistes pour les employer comme architecte paysagiste ? Pouvez-vous parler de cette expérience ?

θ VALORISATION ET RECONNAISSANCE DE LA PROFESSION (EMPLOYÉS ET EMPLOYEURS)

L'enquête a fait apparaître des insatisfactions en termes de valorisation de la profession.

- ∞ Ce constat vous surprend-il ?
- ∞ Par quoi passe la valorisation ? Et la reconnaissance ?
- ∞ Qu'est-ce qui pourrait être fait ? Par qui ?

- ∞ Comment accroître la visibilité et la notoriété de la profession ?
- ∞ Pertinence d'un ordre professionnel ? À **titre** ou à **champ de pratique** réservé ? (*Le champ de pratique réservé inclut le titre réservé mais accorde à la profession désignée une description de champ d'exercice exclusif que doivent respecter tous les individus au Québec et qui est défini dans une loi propre à chaque ordre (ex. seul un avocat a le droit de plaider en cour pour la défense des droits de son client et il doit impérativement faire partie du Barreau et avoir son droit d'exercice).*)

θ PERSPECTIVES (EMPLOYÉS ET EMPLOYEURS)

Les conclusions des enquêtes sont plutôt optimistes (bonne santé des entreprises, maturité du secteur, perspectives, satisfaction des employés). Mais la situation pourrait changer avec une éventuelle récession, ou du moins un ralentissement de la croissance.

- ∞ Que devraient faire les entreprises, les employés ou la profession face à ce risque ?

θ COMMUNICATION (EMPLOYÉS ET EMPLOYEURS)

- ∞ L'Annuel du paysage est envoyé à 4 000 donneurs d'ouvrages. Avez-vous eu connaissance de son intérêt auprès de vos clients ? En quoi pourrait-on l'améliorer ?
- ∞ Le site Internet de l'AAPQ sera en refonte en 2008. Quelles améliorations pourraient vous être utiles dans votre communication avec **vos collègues** et avec **vos fournisseurs** ?

θ COMMENTAIRES (EMPLOYÉS ET EMPLOYEURS)

- ∞ Ces résultats et ces discussions soulèvent-ils d'autres commentaires ou réactions ?
- ∞ Autres recommandations ?

REMERCIER ET TERMINER