



DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN HORTICULTURE ORNEMENTALE

– commercialisation et services –

Septembre 2021



HortiCompétences

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

COORDINATION

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

ÉQUIPE DE RÉALISATION

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

RÉVISION LINGUISTIQUE

APOGÉE

COMITÉ DE SUIVI DU DIAGNOSTIC SECTORIEL

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

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

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



HortiCompétences

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

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

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte et objectifs	1
1.1	Délimitation du champ de l'étude sectorielle	2
2.	Méthodologie.....	7
2.1	Revue documentaire et analyse données secondaires	7
2.2	Consultation des intervenants et employeurs	7
2.2.1	Entrevues individuelles auprès d'intervenants et d'employeurs	7
2.2.2	Groupes de discussion auprès d'employeurs	8
2.2.3	Enquête auprès des employeurs	8
2.2.4	Enquête auprès des surintendants de golf	10
2.2.5	Enquête auprès des architectes paysagistes	10
3.	Portrait du secteur et de son évolution.....	11
3.1	Profil des entreprises	11
3.2	Profil de la main-d'œuvre	14
4.	Changements ayant influencé l'évolution des secteurs	32
5.	La formation	37
5.1	La formation initiale.....	37
5.1.1	La formation professionnelle.....	37
5.1.2	La formation collégiale	44
5.1.3	La formation universitaire	48
5.2	La formation continue	51
6.	Défis et enjeux du secteur.....	57
6.1	Volet groupes de discussion	57
6.2	Volet enquête auprès des employeurs	64
6.2.1	L'ensemble des secteurs de l'horticulture ornementale	65
6.2.2	Aménagement paysager.....	74
6.2.3	Service d'entretien paysager	82
6.2.4	Service entretien de pelouse	89
6.2.5	Jardinerie.....	97
6.2.6	Arboriculture	104
6.3	Volet enquête auprès des surintendants de golf	111
6.3.1	Résultats du sondage.....	111
6.4	Volet enquête auprès des architectes paysagistes	119
6.4.1	Résultats du sondage.....	119

7. Recommandations	130
Bibliographie	133
Annexe 1 Entrevues individuelles	136
Liste de participants aux rencontres individuelles	137
Annexe 2 Groupes de discussion.....	138
Liste des participants aux groupes de discussion	139
Annexe 3 Nombre d'entreprises par région administrative	140
Répartition régionale des établissements œuvrant en horticulture ornementale – commercialisation et services, par secteur, avec et sans employés, décembre 2018 ¹	141

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 Codes SCIAN visés par l'étude et sous-secteurs associés.....	4
Tableau 1.2 Codes CNP (professions) visés par l'étude.....	5
Tableau 3.1 Répartition des emplois par profession (CNP à l'étude) et par sous-secteur, horticulture ornementale – commercialisation et services ¹ , Québec, 2016	15
Tableau 3.2 Estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP) en lien avec l'horticulture ornementale – commercialisation et services, Québec.....	19
Tableau 3.3 Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) visés par les Études d'impact sur le marché du travail (EIMT) positives ¹ , Québec, 2012 à 2019	30
Tableau 5.1 Information générale – Diplômes de formation professionnelle	38
Tableau 5.2 Établissements autorisés à offrir des diplômes de formation professionnelle (DEP) associés au secteur de l'horticulture ornementale, par région administrative (situation en juin 2020)	39
Tableau 5.3 Inscriptions (étudiants débutant le programme) – Diplômes d'études professionnelles (DEP)	40
Tableau 5.4 Diplomation – Diplômes d'études professionnelles (DEP)	40
Tableau 5.5 Situation des personnes diplômées au 31 mars 2015 et 2018 – Diplômes d'études professionnelles (DEP)	41
Tableau 5.6 Places en formation du programme COUD.....	42
Tableau 5.7 Information générale – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	43
Tableau 5.8 Inscriptions – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	43
Tableau 5.9 Diplomation – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	43
Tableau 5.10 Situation des personnes diplômées au 31 mars 2015 – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	44
Tableau 5.11 Information générale – programmes de formation collégiale	45
Tableau 5.12 Établissements autorisés à offrir les principaux programmes de formation collégiale (DEC), par région administrative (situation en juin 2020)	45
Tableau 5.13 Inscriptions en 1 ^{re} année – programmes de formation collégiale.....	46
Tableau 5.14 Diplomation – programmes de formation collégiale	46
Tableau 5.15 Situation des diplômés des programmes de formation collégiale en horticulture ornementale – services et commercialisation, 2016-2020.....	47
Tableau 5.16 Information générale – programmes de formation universitaire	49
Tableau 5.17 Programmes de formation universitaire pouvant mener à un métier dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services (situation en juin 2020)	49
Tableau 5.18 Inscriptions au trimestre d'automne – programmes universitaires.....	50
Tableau 5.19 Diplomation – programmes universitaires.....	51
Tableau 5.20 Exemples de formations continues en horticulture ornementale – commercialisation et services données par les établissements de niveau collégial et universitaire	52
Tableau 5.21 Nombre total d'ententes signées et de certificats délivrés par le PAMT, 2018-2020	56
Tableau 6.1 Estimation des postes vacants, du nombre des employés d'ici 3 ans et des départs à la retraite d'ici 3 ans par poste – ensemble des secteurs*	66
Tableau 6.2 Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Aménagement paysager ¹	76
Tableau 6.3 Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Entretien paysager ¹	84
Tableau 6.4 Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Entretien de pelouse ¹	91

Tableau 6.5 Estimation du nombre d'employés moyen pour chacun des postes – Jardinerie ¹	99
Tableau 6.6 Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Arboriculture ¹	106

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Répartition des entreprises selon le secteur d'activités (SCIAN) ¹ , Québec, décembre 2019	11
Figure 3.2 Répartition des entreprises selon le secteur d'activités (SCIAN) et la taille, Québec, décembre 2019	12
Figure 3.3 Répartition des entreprises par région administrative œuvrant en horticulture ornementale – commercialisation et services, avec et sans employés, Québec, décembre 2018.....	13
Figure 3.4 PIB de l'horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2007 à 2019 (base 100 en 2007).....	13
Figure 3.5 Répartition du PIB et des revenus par sous-secteur, secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services	14
Figure 3.6 Répartition des employés en horticulture ornementale – commercialisation et services, par code SCIAN*, 2019	17
Figure 3.7 Évolution du nombre de salariés* en horticulture ornementale – commercialisation et services, 2001 à 2019, Québec (base 100 en 2001)	18
Figure 3.8 Répartition des professions selon l'âge en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016	20
Figure 3.9 Répartition des travailleurs selon le sexe en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016	22
Figure 3.10 Répartition des travailleurs selon la scolarité en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016	23
Figure 3.11 Répartition des professions selon le type d'emploi à temps plein et temps partiel en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016.....	25
Figure 3.12 Répartition des semaines de travail – travail à temps plein et à temps partiel en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016.....	26
Figure 3.13 Évolution des heures annuelles moyennes travaillées ¹ en horticulture ornementale – commercialisation et services*, par employé, Québec, 2007-2019 (base 100 en 2007).....	27
Figure 3.14 Heures annuelles moyennes travaillées par code SCIAN*, Québec, 2019	28
Figure 3.15 Évolution de la masse salariale en horticulture ornementale – commercialisation et services*, 2007-2019 (base 100 en 2007)	28
Figure 3.16 Postes vacants chez les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP : 8612)*, par trimestre, Québec, 2017-2019	29
Figure 6.1 Répondants par secteur d'activité.....	65
Figure 6.2 Actions réalisées pour combler les besoins d'embauche – ensemble des secteurs	67
Figure 6.3 Ancienneté des employés – ensemble des secteurs	68
Figure 6.4 Raisons qui peuvent expliquer les difficultés de rétention des employés – ensemble des secteurs.....	68
Figure 6.5 Actions réalisées pour fidéliser les employés – ensemble des secteurs	69
Figure 6.6 Outils de gestion des ressources humaines adoptés par les entreprises – ensemble des secteurs.....	70
Figure 6.7 Principaux défis en gestion des ressources humaines – ensemble des secteurs 1 étant « très peu important », et 5 étant « très important »	71

Figure 6.8 Mesures les plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis – ensemble des secteurs	71
Figure 6.9 Importance de compétences de la main-d'œuvre dans les années à venir – ensemble des secteurs 1 étant « très peu important », et 5 étant « très important »	72
Figure 6.10 Impact de la Covid-19 sur la main-d'œuvre en 2020 – ensemble des secteurs	73
Figure 6.11 Niveau de connaissance des services offerts par HortiCompétences	73
Figure 6.12 Profil des entreprises sondées – Aménagement paysager	74
Figure 6.13 Présence dans un autre secteur d'activité – Aménagement paysager	75
Figure 6.14 2 ^e activité principale – Aménagement paysager	75
Figure 6.15 Nombre de mois d'activité – Aménagement paysager	75
Figure 6.16 Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Aménagement paysager	76
Figure 6.17 Degré de difficulté de recrutement par poste – Aménagement paysager	77
Figure 6.18 Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Aménagement paysager	78
Figure 6.19 Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leur employé au cours des douze prochains mois ¹ – Aménagement paysager	79
Figure 6.20 Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Aménagement paysager	80
Figure 6.21 Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Aménagement paysager	81
Figure 6.22 Investissement au cours des 3 prochaines années – Aménagement paysager	81
Figure 6.23 Profil des entreprises sondées – Entretien paysager	82
Figure 6.24 Présence dans un autre secteur d'activités – Entretien paysager	83
Figure 6.25 2 ^e activité principale – Entretien paysager	83
Figure 6.26 Nombre de mois d'activité – Entretien paysager	83
Figure 6.27 Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Entretien paysager	84
Figure 6.28 Degré de difficulté de recrutement par poste – Entretien paysager	85
Figure 6.29 Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Entretien paysager	85
Figure 6.30 Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Entretien paysager	86
Figure 6.31 Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Entretien paysager	87
Figure 6.32 Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Entretien paysager	88
Figure 6.33 Investissement au cours des 3 prochaines années – Entretien paysager	88
Figure 6.34 Profil des entreprises sondées – Entretien de pelouse	89
Figure 6.35 Présence dans un autre secteur d'activité – Entretien de pelouse	90
Figure 6.36 2 ^e activité principale – Entretien de pelouse	90
Figure 6.37 Nombre de mois d'activité – Entretien de pelouse	90
Figure 6.38 Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Entretien de pelouse	91
Figure 6.39 Degré de difficulté de recrutement par poste – Entretien de pelouse	92
Figure 6.40 Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Entretien de pelouse	93
Figure 6.41 Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Entretien de pelouse	94
Figure 6.42 Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Entretien de pelouse	95

Figure 6.43 Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Entretien de pelouse	96
Figure 6.44 Investissement au cours des 3 prochaines années – Entretien de pelouse	96
Figure 6.45 Profil des entreprises sondées – Jardinerie	97
Figure 6.46 Présence dans un autre secteur d'activité – Jardinerie	98
Figure 6.47 2 ^e activité principale – Jardinerie	98
Figure 6.48 Nombre de mois d'activité – Jardinerie.....	98
Figure 6.49 Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Jardinerie	99
Figure 6.50 Degré de difficulté de recrutement par poste – Jardinerie.....	100
Figure 6.51 Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Jardinerie	100
Figure 6.52 Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Jardinerie	101
Figure 6.53 Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Jardinerie	102
Figure 6.54 Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Jardinerie	102
Figure 6.55 Investissements au cours des 3 prochaines années – Jardinerie	103
Figure 6.56 Profil des entreprises sondées – Arboriculture	104
Figure 6.57 Présence dans un autre secteur d'activités – Arboriculture	105
Figure 6.58 2 ^e activité principale – Arboriculture.....	105
Figure 6.59 Nombre de mois d'activité – Arboriculture	105
Figure 6.60 Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Arboriculture	106
Figure 6.61 Degré de difficulté de recrutement par poste – Arboriculture	107
Figure 6.62 Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Arboriculture	107
Figure 6.63 Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leur employé au cours des douze prochains mois – Arboriculture.....	108
Figure 6.64 Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Arboriculture	109
Figure 6.65 Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Arboriculture	109
Figure 6.66 Investissement au cours des 3 prochaines années – Arboriculture	110
Figure 6.67 Caractéristiques des répondants dans leur milieu de travail	112
Figure 6.68 Fréquence des tâches effectuées comme surintendant (n=97).....	113
Figure 6.69 Nombre de mois pendant lesquels les répondants ont occupé leur emploi dans leur fonction actuelle en 2020 (n=97)	114
Figure 6.70 Mise à pied pendant la dernière année durant la basse saison et principale occupation durant cette période	114
Figure 6.71 Nombre d'années d'ancienneté dans l'exercice de leur fonction, chez leur employeur actuel et dans des emplois antérieurs et chez l'employeur actuel	115
Figure 6.72 Participation à des activités de formation au cours des trois dernières années (n=97) ...	115
Figure 6.73 Types de formation suivis par les surintendants de golf (n=82)	116
Figure 6.74 Prévoyez-vous suivre une formation ou offrir une formation à vos employés au cours des douze prochains mois?	116
Figure 6.75 Sujets sur lesquels porteront ces formations (surintendants : n=58 et employés : n=49) ..	117
Figure 6.76 Impact de la COVID-19 sur la main-d'œuvre de votre secteur en 2020 (n=97)	118
Figure 6.77 Caractéristiques des répondants dans leur milieu de travail	120
Figure 6.78 Nombre de mois travaillés et principale occupation durant la période de mise à pied....	121
Figure 6.79 Mois au cours desquels se situe la période creuse	121

Figure 6.80 Expérience de travail et ancienneté des architectes paysagistes	122
Figure 6.81 Satisfaction des architectes paysagistes sur les aspects de leur vie professionnelle Diriez-vous que vous êtes satisfait.....	123
Figure 6.82 Formation initiale	123
Figure 6.83 Satisfaction de la formation ou des formations initiales reçues	124
Figure 6.84 Reconnaissance du degré de scolarité Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail.....	124
Figure 6.85 Formations continues (perfectionnement) reçues au cours des trois dernières années..	125
Figure 6.86 Besoins en formations continues au cours des trois prochaines années.....	126
Figure 6.87 Progression des tâches réalisées depuis l'embauche et possibilités d'avancement.....	126
Figure 6.88 Motivation au travail	127
Figure 6.89 Intention de quitter	127
Figure 6.90 Incitatifs à rester en emploi et à quitter son emploi	127
Figure 6.91 Vision des architectes paysagistes concernant leur poste, leur organisation et leur champ d'activité dans 5 ans.....	128
Figure 6.92 Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste?	128
Figure 6.93 Désir d'appartenir à un ordre professionnel	129

1. MISE EN CONTEXTE ET OBJECTIFS

L'industrie de l'horticulture ornementale génère, pour ses volets commercialisation et services, un chiffre d'affaires de près de 1,7 milliard de dollars. Quelque 4000 entreprises œuvrent dans les secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers, de l'irrigation, de l'arboriculture et de l'architecture du paysage. À ces joueurs actifs sur le plan des services s'ajoutent environ 1500 détaillants (jardinerie et fleuristerie) et fournisseurs spécialisés¹. Entre 20 000² et 29 000³ travailleurs, tout dépendamment de la source statistique et de la méthode d'estimation, sont embauchés dans le secteur de l'horticulture ornementale pour ces activités de commercialisation et services. Le levier économique de l'industrie est donc non négligeable.

Par ailleurs, le secteur de l'horticulture ornementale québécois semble connaître un certain regain depuis 2018, à la suite de près d'une décennie de stabilité, voire de léger déclin. Cette situation peut notamment s'expliquer par une mise en valeur des débouchés en lien avec l'environnement (ex. verdissement et impact positif sur la gestion des changements climatiques) et un intérêt des nouvelles générations pour le jardinage et les bienfaits maintenant associés à vivre et travailler dans un milieu plus vert. Le contexte de la pandémie mondiale qui touche le Québec depuis le printemps 2020 est venu accentuer cet intérêt envers le jardinage et l'horticulture ornementale.

En 2009, puis en 2016, un diagnostic sectoriel complet de la main-d'œuvre a été réalisé pour faire état des enjeux de la main-d'œuvre dans le secteur. Considérant le problème de rareté généralisée de la main-d'œuvre que connaît le Québec, les données doivent être mises à jour afin d'avoir un portrait actualisé des enjeux de recrutement, de formation et de fidélisation et de la main-d'œuvre dans le secteur : est-ce que de nouvelles compétences s'annoncent requises pour les travailleurs compte tenu de l'évolution du secteur? Les habiletés des employeurs en matière de gestion des ressources humaines se sont-elles développées? Les difficultés de recrutement documentées en 2016 se sont-elles résorbées à la faveur d'une perception plus favorable du secteur à certains égards? Enfin, il faut maintenant tenir compte des impacts de la COVID-19 sur la main-d'œuvre : quels effets de court terme, quels ajustements de long terme sont entraînés par la pandémie?

Les initiatives du comité sectoriel de main-d'œuvre HortiCompétences viennent appuyer ces nombreux défis de main-d'œuvre. Beaucoup a été fait en matière de promotion de la formation initiale et continue. Le profil varié des emplois est également mis en valeur (ex. tâches en plein air, parfois très physiques, ou combinant parfois les sens artistique et esthétique), de même que le côté « vert » des emplois de l'horticulture ornementale qui peuvent contribuer au verdissement de l'économie québécoise.

Bref, certains aspects du secteur et du profil des emplois offerts en horticulture ornementale sont favorables à la capacité d'attraction de la main-d'œuvre, mais certains éléments du contexte d'affaires apportent des défis supplémentaires pour les gestionnaires d'entreprises de commercialisation et services.

¹ Source : Québec Vert, Marché de l'horticulture ornementale au Québec : les statistiques,

<https://quebecvert.com/professionnel/developpement-de-marche/marche-de-l-horticulture-ornementale-au-quebec-les-statistiques>

² Selon les données de Statistique Canada (estimation des emplois pour les SCIAN à 6 chiffres à partir des SCIAN à 4 chiffres).

³ Selon une estimation à partir des données d'Emploi-Québec publiées sur le site IMT (emplois par CNP).

C'est dans ce contexte que le Groupe AGÉCO a été mandaté par HortiCompétences pour réaliser la mise à jour de l'étude sectorielle sur la commercialisation et les services en horticulture ornementale.

OBJECTIFS

L'objectif principal de l'étude était de mettre à jour le diagnostic sectoriel réalisé en 2016. Plus précisément, il s'agissait de :

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

STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport présente un portrait du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services et de sa main-d'œuvre (chapitre 3), des principaux changements qui ont influencé le secteur au cours des dernières années et qui ont eu impact sur sa main-d'œuvre (chapitre 4) et des formations (initiales et continues) qui mènent à un emploi dans le secteur (chapitre 5). Il présente également les défis et enjeux des employeurs du secteur (chapitre 6) et plus particulièrement les constats tirés des groupes de discussion réalisés auprès des employeurs des secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers et des jardinerie et les résultats des enquêtes conduites auprès des employeurs du secteur (sous-secteur de l'aménagement paysager), des surintendants de golf et des architectes paysagistes ainsi que les recommandations découlant des principaux constats de l'étude (chapitre 7).

1.1 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

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

AMÉNAGEMENT PAYSAGER

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui réalisent des activités liées à l'aménagement paysager dans les secteurs résidentiel, commercial, municipal et institutionnel : plantation de végétaux (arbres, vivaces, annuelles, etc.), construction d'allées (ex. : installation de matériaux inertes), réalisation de plans d'eau, conception de patios et de pavillons, terrassement, éclairage paysager, agriculture urbaine (ex. : plantation de potagers), etc. Ce sous-secteur emploie la majorité des travailleurs en horticulture ornementale au Québec. Il regroupe tant des entreprises que des travailleurs autonomes et des OBNL travaillant par exemple dans le secteur de l'agriculture urbaine. Plusieurs entreprises actives dans ce sous-secteur détiennent des activités dans d'autres sous-secteurs (entretien paysager, jardinerie, etc.). Certaines offrent également d'autres types de service en basse saison (ex. : déneigement en hiver).

ENTRETIEN PAYSAGER

Ce sous-secteur regroupe des entreprises spécialisées dans les travaux d'entretien tels que la tonte, la fertilisation et le traitement des pelouses, l'entretien et le désherbage de plates-bandes, la taille des haies et l'entretien horticole des aménagements paysagers, dans les secteurs résidentiel, commercial, municipal et institutionnel. Certaines de ces entreprises détiennent également des activités en aménagement paysager.

ARCHITECTURE DE PAYSAGE

Les entreprises de ce sous-secteur conçoivent et planifient des projets d'aménagement (parcs, jardins publics et privés, places publiques, paysages urbains et ruraux, territoires, etc.) pour les secteurs résidentiel, commercial, municipal et institutionnel. Plusieurs entreprises du secteur de l'aménagement paysager proposent également des services d'architecture de paysage afin d'offrir des projets clé en main.

JARDINERIES

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont l'activité principale est la vente de produits de jardinerie (végétaux et produits connexes) et qui détiennent des activités de jardinerie (pépinières, serres, commerces au détail, etc.). Certaines d'entre elles détiennent également un département fleuristerie, de boutique de Noël ou des services de décoration extérieure.

FLEURISTERIE

Ce sous-secteur rassemble les entreprises spécialisées en fleuristerie (bouquets, arrangements floraux, etc.) et les jardineries qui détiennent un département en fleuristerie (pépinières, serres, jardineries, etc.).

IRRIGATION

Les entreprises du sous-secteur « irrigation » sont spécialisées dans la conception, l'installation, l'entretien de systèmes d'arrosage (irrigation horticole) sur les terrains résidentiels, commerciaux et municipaux ou institutionnels. Plusieurs de ces entreprises offrent également des services connexes (ex. : conception et installation de systèmes d'éclairage pour l'extérieur). En région, les services d'irrigation sont également offerts par des entreprises du sous-secteur de l'aménagement paysager. Le sous-secteur de l'irrigation compte près de 200 entreprises au Québec.

ARBORICULTURE

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont la principale activité est l'arboriculture : entretien et taille des arbres, abattage, élagage, essouchement et haubanage d'arbres, élimination des pousses, traitement des plaies des arbres, fertilisation, évaluation de la valeur des arbres, etc. Il rassemble des entreprises privées qui réalisent des travaux pour une clientèle résidentielle, commerciale, municipale et institutionnelle ainsi que des entreprises dites « d'utilité publique » qui détiennent des contrats de service avec Hydro-Québec pour le dégagement des lignes de distribution du courant électrique ou les réseaux de communication aériens (14 entreprises accréditées, dont plusieurs syndiquées).

FOURNISSEURS EN HORTICULTURE ORNEMENTALE

Les entreprises appartenant à ce sous-secteur vendent des intrants horticoles (terreaux, pots, outils, etc.). Ce sont tant des manufacturiers, des producteurs en pépinière ou en serre, des distributeurs, des

revendeurs, des agents manufacturiers, etc. Précisons que les entreprises de ce secteur n'ont pas été sondées dans le cadre de l'enquête réalisée auprès des employeurs. Une étude particulière pour ce sous-secteur sera réalisée en 2021.

SURINTENDANCE DE GOLF

En plus de ces huit secteurs, la profession de surintendant de golf est également visée par l'étude. Les travailleurs de ce secteur (surintendant de golf) réalisent principalement des activités liées à la gestion et l'entretien des terrains de golf (zones de jeu, verts de pratique, boisés, etc.), des équipements et du personnel. Bien que les surintendants de golf soient inclus dans les professions représentées par HortiCompétences, les terrains de golf relèvent du secteur du tourisme (CSMO en tourisme) et ne sont donc pas couverts dans le présent diagnostic. Ainsi, ces entreprises n'ont pas été invitées à compléter le sondage réalisé auprès des employeurs. La profession a plutôt été documentée par un sondage différent adressé aux professionnels exerçant la profession de surintendant de golf (cf. section 6.3).

Outre ces secteurs, d'autres secteurs tels que les municipalités, les tourbières, les fabricants d'engrais, etc. embauchent également des employés dont les professions sont visées par l'étude, les compétences de ces professions étant transversales à plusieurs secteurs d'activités. Ces secteurs et leurs statistiques ne sont toutefois pas couverts dans la présente étude puisqu'ils ne relèvent pas d'HortiCompétences.

Codes SCIAN visés par l'étude

Les codes SCIAN visés par l'étude et leurs sous-secteurs associés sont résumés au Tableau 1.1. La catégorie « Services d'aménagement paysager (code SCIAN 561730) » inclut plusieurs sous-secteurs associés au secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, soit l'aménagement paysager, l'entretien paysager, l'irrigation et l'arboriculture.

Note : précisons que la notion de pépinières dans le code SCIAN 444220 réfère à celle de jardinerie (lieu de commercialisation) et non au lieu de production.

Tableau 1.1
Codes SCIAN visés par l'étude et sous-secteurs associés

Code SCIAN	Description du code SCIAN (selon Statistique Canada) ¹	Sous-secteurs inclus
411130 Grossistes-distributeurs de produits et plantes de pépinières	Établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des produits et plantes de pépinières. <i>Exemples : grossistes-marchands d'arbres, buissons et plantes, de fleurs et articles de fleuristes, de plantes et fleurs décoratives, etc.</i>	Fournisseurs en horticulture ornementale ²
444220 Pépinières et centres de jardinage	Établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des plants et des produits de jardinage (arbres, arbustes, plantes, semences, bulbes et gazon) qui sont généralement cultivés ailleurs. <i>Exemples : commerce de détail de gazon précultivé, de jardinerie, de fleurs et plantes, d'ornements, de matériel de pépinières, etc.</i>	Jardinerie

Code SCIAN	Description du code SCIAN (selon Statistique Canada) ¹	Sous-secteurs inclus
4531 Fleuristes	Établissements dont l'activité principale consiste à vendre au détail des fleurs coupées, compositions florales, et plantes en pot cultivées ailleurs. Ces établissements préparent habituellement les compositions qu'ils vendent. <i>Exemples : commerce de détail d'arrangements floraux, boutique de fleuristes, etc.</i>	Fleuristerie
541320 Services d'architecture paysagère	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. <i>Exemples : services d'aménagement de jardins, bureaux d'architectes-paysagistes, services de planification d'utilisation de terrain, etc.</i>	Architecture de paysage
561730 Services d'aménagement paysager	Établissements dont l'activité principale consiste à offrir des services d'entretien paysager et de plantation d'arbres, d'arbustes, de plantes, de pelouses ou de jardins, et qui, en plus de ces activités, ont pour activité la construction (installation) d'allées piétonnières, de murs de soutènement, de terrasses en bois, de clôtures, d'étangs et de structures similaires. <i>Exemples : services d'arboristes, services d'entretien de tombes, services saisonniers d'entretien, installation de tourbe, etc.</i>	Aménagement paysager
		Entretien paysager
		Irrigation
		Arboriculture

1 Définitions tirées de Statistique Canada.

2 Secteur non couvert dans l'enquête auprès des employeurs.

Codes CNP visés par l'étude

Des statistiques officielles existent également pour catégoriser les appellations d'emploi, il s'agit des codes CNP (Classification nationale des professions)⁴ de Statistique Canada. Les codes CNP représentent les principales professions qui se retrouvent dans les secteurs d'activité couverts par l'étude et auxquelles peuvent conduire les formations liées au secteur. Le Tableau 1.2 en présente une description.

Tableau 1.2
Codes CNP (professions) visés par l'étude

Code CNP	Titre code CNP	Description du code CNP (selon Statistique Canada) ¹
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	Planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des établissements qui vendent des produits ou des services au détail et en gros. Travaillent dans des commerces de détail ou de gros, ou ils peuvent être gérants et propriétaires de leur propre magasin.

⁴ Les codes CNP réfèrent à la Classification nationale des professions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). La CNP est la référence reconnue des professions au Canada. Elle répartie plus de 40 000 appellations d'emplois en 500 profils de groupes professionnels (<http://www5.rhdcc.gc.ca/cnp/francais/cnp/2011/AProposCNP.aspx>).

Code CNP	Titre code CNP	Description du code CNP (selon Statistique Canada) ¹
0822	Gestionnaires en horticulture	Planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités des employés de pépinière et de serre qui cultivent et vendent des arbres, arbustes, fleurs et plantes.
2152	Architectes paysagistes	Élaborent des ententes contractuelles et surveillent la construction d'aménagements paysagers pour des ouvrages commerciaux, complexes à bureaux, parcs, terrains de golf et projets résidentiels. 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.
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Arpentent et évaluent les aménagements paysagers, dessinent des croquis, montent des modèles de plans d'aménagement paysager, et construisent et entretiennent des jardins, parcs, terrains de golf et autres environnements paysagers. Donnent des conseils aux clients sur des sujets concernant l'horticulture, tels que l'irrigation, élèvent, cultivent et étudient des plantes, et soignent des plantes et des arbres abîmés et malades. Travaillent pour des concepteurs et des entrepreneurs en aménagement paysager, dans des entreprises de service de pelouse et de soins des arbres, des terrains de golf, des pépinières et des serres, des parcs municipaux, provinciaux et fédéraux ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	Vendent ou louent une gamme de produits et de services techniques et non techniques directement aux consommateurs. Travaillent dans des magasins et d'autres établissements de vente au détail ainsi que dans des commerces de gros ouverts au public pour la vente au détail.
8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	Propriétaires-exploitants de leurs propres établissements ou superviseurs qui travaillent dans des entreprises d'aménagement paysager, cimetières, compagnies de services de soins des pelouses et des arbres, pépinières et serres et services d'aménagement paysager à l'intérieur de services des travaux publics et entreprises privées.
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	Plantent, cultivent et récoltent des arbres, arbustes, fleurs et plantes et servent les clients des pépinières et des serres. Travaillent dans des pépinières et des serres (lieu de production).
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	Exécutent des travaux afin de collaborer à l'aménagement paysager et à l'aménagement des structures connexes ainsi qu'à l'entretien de pelouses, de jardins, de terrains d'athlétisme, de terrains de golf, de cimetières, de parcs, d'aménagements intérieurs et autres endroits aménagés. Travaillent dans des entreprises d'aménagement paysager et d'entretien de pelouses, des terrains de golf, des cimetières ainsi que dans des services d'aménagement paysager à l'intérieur de services des travaux publics et des entreprises privées.

¹ Définitions tirées de Statistique Canada.

2. MÉTHODOLOGIE

Une combinaison de revue de littérature, de recherche et d'analyse de données secondaires, d'entrevues, de groupes de discussion et une enquête a permis d'atteindre les objectifs.

2.1 REVUE DOCUMENTAIRE ET ANALYSE DONNÉES SECONDAIRES

Une revue de la littérature et des statistiques disponibles a d'abord été réalisée pour tracer le portrait du secteur et de son évolution dans le contexte socioéconomique des cinq dernières années. Les séries de données et les publications de Statistique Canada (ex. : Registre des entreprises, Enquête annuelle sur les industries de services), de l'ISQ (ex. : Profil sectoriel de l'industrie horticole au Québec), du MAPAQ, d'Emploi-Québec, de Québec Vert et de ses associations sectorielles affiliées⁵, de la Table filière de l'horticulture ornementale du Québec, du MEES et des établissements d'enseignement ont été consultées. Ces données secondaires ont permis de documenter l'évolution du nombre d'entreprises par sous-secteur, leur taille, leur répartition géographique et leur importance économique. Elles ont également permis de dresser un profil de la main-d'œuvre occupant les différentes professions à l'étude et de documenter l'offre de formation initiale et continue ainsi que les inscriptions et la diplomation associées aux différents programmes. L'information plus récente reliée à la COVID-19 (ex. offre de formation en ligne) a été couverte lorsque c'était possible.

MÉTHODES D'ESTIMATION POUR LES CODES SCIAN NON DISPONIBLES

En l'absence de données statistiques pour les codes SCIAN à 6 chiffres, une méthodologie a été développée visant à transposer certaines statistiques des codes SCIAN à 4 chiffres vers des codes SCIAN à 6 chiffres dans le but d'avoir un portrait plus précis pour chacun des secteurs étudiés. Cette méthodologie est basée sur la proportion d'emplois (estimée à partir de la tranche minimale d'effectif) que représente le code SCIAN à 6 chiffres dans le code SCIAN à 4 chiffres. Les différents ratios calculés ont par la suite été utilisés pour estimer des données pour lesquels les codes SCIAN à 6 chiffres n'étaient pas disponibles, soit le nombre d'emplois, le PIB, la masse salariale, la rémunération annuelle moyenne et les heures moyennes travaillées.

2.2 CONSULTATION DES INTERVENANTS ET EMPLOYEURS

2.2.1 ENTREVUES INDIVIDUELLES AUPRÈS D'INTERVENANTS ET D'EMPLOYEURS

Des entrevues en profondeur ont été réalisées auprès d'intervenants clés du milieu et d'employeurs. Ces entretiens ont permis de préciser, de confirmer et de documenter les grands enjeux auxquels fait face le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale en matière de main-d'œuvre (recrutement, mobilisation, formation et gestion des ressources humaines) et de trouver des pistes de solution.

⁵ Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale (AQCHO), Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ), Association Irrigation Québec (AIQ), Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ), Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ), Jardinerie Québec, Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ), Société Internationale d'Arboriculture - Québec (SIAQ) et Association des concepteurs de jardins du Québec (ACJQ).

Un guide d'entrevue préparé par le Groupe AGÉCO et approuvé par HortiCompétences a été utilisé pour réaliser ces entrevues semi-dirigées. Le choix des personnes interviewées s'est fait en collaboration avec HortiCompétences. Au total, une dizaine d'entrevues ont été menées auprès de divers intervenants (ex. associations) et d'employeurs de divers sous-secteurs (aménagement paysager, entretien paysager, jardinerie, architecture paysagiste, etc.) (cf. Annexe 1).

2.2.2 GROUPES DE DISCUSSION AUPRÈS D'EMPLOYEURS

En plus des entrevues individuelles, deux groupes de discussion composés de chefs d'entreprise ont été réalisés par visioconférence. Cette étape de la collecte de données qualitatives visait à comprendre, au-delà des statistiques, les défis auxquels les entreprises font face et leurs répercussions sur la main-d'œuvre ainsi que les solutions à envisager pour favoriser l'essor de l'industrie.

Le recrutement des participants a été réalisé en collaboration avec HortiCompétences et les associations des sous-secteurs. Chaque groupe a réuni entre 6 et 8 participants de différents secteurs (jardinerie, entretien paysager, aménagement paysager) (cf. Annexe 2). L'animation a été assurée par un professionnel du Groupe AGÉCO à partir d'un guide ayant fait l'objet de discussions avec le client et approuvé par celui-ci. Encore là, ces échanges ont été l'occasion de comprendre les impacts récents de la pandémie et ses effets potentiels à moyen terme.

2.2.3 ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Pour compléter la phase qualitative, une enquête a également été réalisée auprès des employeurs des différents secteurs visés par l'étude. Celle-ci visait à obtenir différentes informations relatives à la problématique de la main-d'œuvre dont des données sur le recrutement et la rétention, la formation ainsi que les principaux enjeux et défis en matière de ressources humaines. La sélection des questions a été réalisée en collaboration avec HortiCompétences.

L'enquête Web a été privilégiée. À la suite d'un engagement à la confidentialité, Québec Vert a fourni au Groupe AGÉCO une liste de 2 324 courriels d'entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs ciblés par le diagnostic sectoriel. Cette liste comportait des entreprises membres ou non membres d'associations du secteur.

Les entreprises visées par le sondage ont été invitées à répondre à un questionnaire en ligne entre décembre 2020 et février 2021 et ont été relancées par courriel par Groupe AGÉCO à trois reprises, puis par téléphone au cours des semaines qui ont suivi. Afin d'inciter les entreprises à compléter le sondage, les associations ont également interpellé leurs membres par courriel.

Au total, le sondage Web a permis de documenter les problèmes de main-d'œuvre et de déterminer des pistes d'amélioration de 231 entreprises œuvrant dans les secteurs de l'aménagement paysager, l'arboriculture, les jardinerie, l'entretien paysager et l'entretien de pelouse. Pour ces secteurs, des taux de participation entre 12 % et 16 % ont été enregistrés (cf. Tableau 2.1). La situation des employeurs des secteurs de l'irrigation, l'architecture du paysage et la fleuristerie n'a pu être documentée faute d'un nombre suffisant de répondants.

Tableau 2.1
Participation des entreprises au sondage

Secteurs d'activité	Répondants	Échantillon estimé	Taux de participation
Aménagement paysager	97	805	12 %
Arboriculture	20	128	16 %
Architecture du paysage	9	275	3 %
Fleuristerie	3	296	1 %
Irrigation horticole	3	115	3 %
Jardinerie	33	219	15 %
Service d'entretien paysager	40	486	14 %
Service entretien de pelouse (fertilisation et traitement)	26		
Total	231	2324	10 %

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

Le Tableau 2.2 présente la répartition des entreprises sondées par secteur d'activités. Plus de 40 % des entreprises qui ont participé au sondage proviennent du secteur de l'aménagement, soit le secteur comptant le plus grand nombre d'entreprises. Le reste provient en ordre d'importance des secteurs de l'entretien paysager, des jardinerie, de l'entretien de pelouse et de l'arboriculture.

Tableau 2.2
Répartition des entreprises sondées

Secteurs d'activité	Répondants	Répartition
Aménagement paysager	97	42 %
Arboriculture	20	9 %
Architecture du paysage	9	4 %
Fleuristerie	3	1 %
Irrigation horticole	3	1 %
Jardinerie	33	14 %
Service d'entretien paysager	40	17 %
Service entretien de pelouse (fertilisation et traitement)	26	11 %
Total	231	100 %

Source : Sondage Groupe AGÉCO, Employeur, 2021

2.2.4 ENQUÊTE AUPRÈS DES SURINTENDANTS DE GOLF

Un sondage en ligne a été réalisé auprès des surintendants de golf membres de l'Association des surintendants de golfs du Québec (ASGQ) entre décembre 2020 et la fin janvier 2021. Ce sondage est une mise à jour du sondage réalisé en 2016 dans le cadre du dernier diagnostic sectoriel du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Sur l'ensemble des quelque 500 membres ayant reçu un appel à la participation par courriel de l'ASGQ⁶, un total de 97 répondants ont complété le sondage.

2.2.5 ENQUÊTE AUPRÈS DES ARCHITECTES PAYSAGISTES

Le sondage auprès des architectes paysagistes a été réalisé en collaboration avec l'Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ). Ce sondage conduit entre les mois de décembre 2020 et février 2021 est une mise à jour des sondages réalisés en 2008 et 2016 dans le cadre du diagnostic sectoriel du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Sur l'ensemble des architectes paysagistes sollicités par courriel par l'APPQ, un total de 137 répondants ont complété le sondage.

⁶ L'ASGQ a également fait un appel à la participation au sondage dans son infolettre.

3. PORTRAIT DU SECTEUR ET DE SON ÉVOLUTION

Le chapitre 3 présente une description des statistiques des secteurs visés par l'étude et de leur main-d'œuvre. Il permet de brosser le portrait des différents types d'employeurs actifs en horticulture ornementale – commercialisation et services et de documenter le type de postes occupés par les travailleurs.

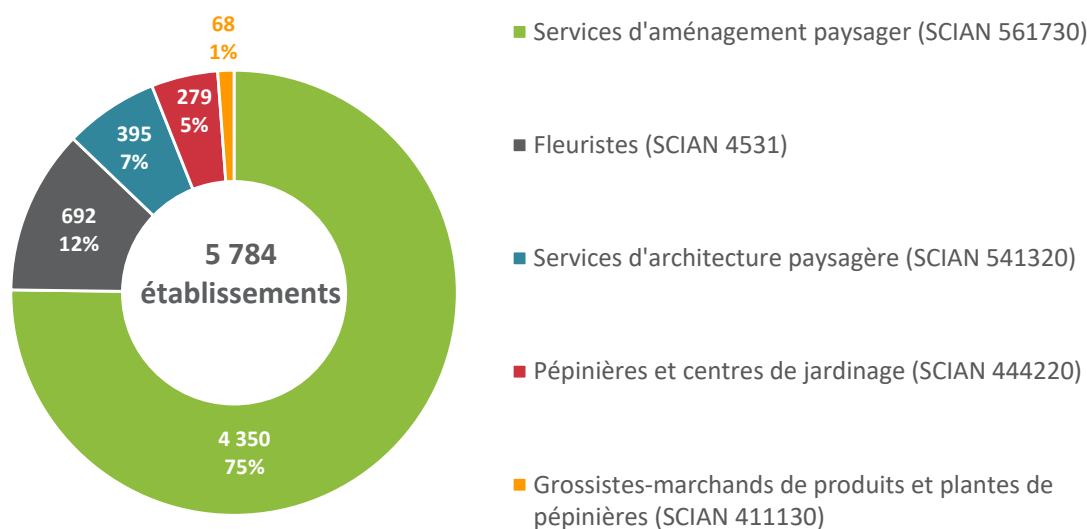
3.1 PROFIL DES ENTREPRISES

NOMBRE D'ENTREPRISES ET RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

Le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services comptait 5 784 entreprises⁷ en date de décembre 2019, soit 8 % de plus qu'en juin 2016⁸. Parmi celles-ci, les trois quarts sont spécialisés en services d'aménagement paysager (SCIAN 561730), c'est-à-dire qu'ils tirent plus de 50 % de leurs revenus de cette activité (cf. Figure 3.1). Rappelons que ce secteur inclut les entreprises exerçant des activités en aménagement paysager, entretien de pelouse, entretien d'espaces verts, arboriculture et irrigation. Les 25 % restants sont répartis comme suit : fleuristes (12 %), services d'architecture paysagère (7 %), pépinières et centres de jardinage (5 %) et grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières (1 %).

- Ces statistiques ne reflètent toutefois pas la réalité de l'industrie : plusieurs entreprises combinent plus d'un secteur d'activité, opérant par exemple une jardinerie avec une fleuristerie ou une production en serre.

Figure 3.1
Répartition des entreprises selon le secteur d'activités (SCIAN)¹,
Québec, décembre 2019



1 Inclut les entreprises avec et sans employés.

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0092-01 : Nombre d'entreprises québécoises, avec employés, Décembre 2019 et Tableau 33-10-0094-01 : Nombre d'entreprises québécoises, sans employés, Décembre 2019.

⁷ Inclut les entreprises avec et sans employés.

⁸ HortiCompétences. Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services, 24 janvier 2017.

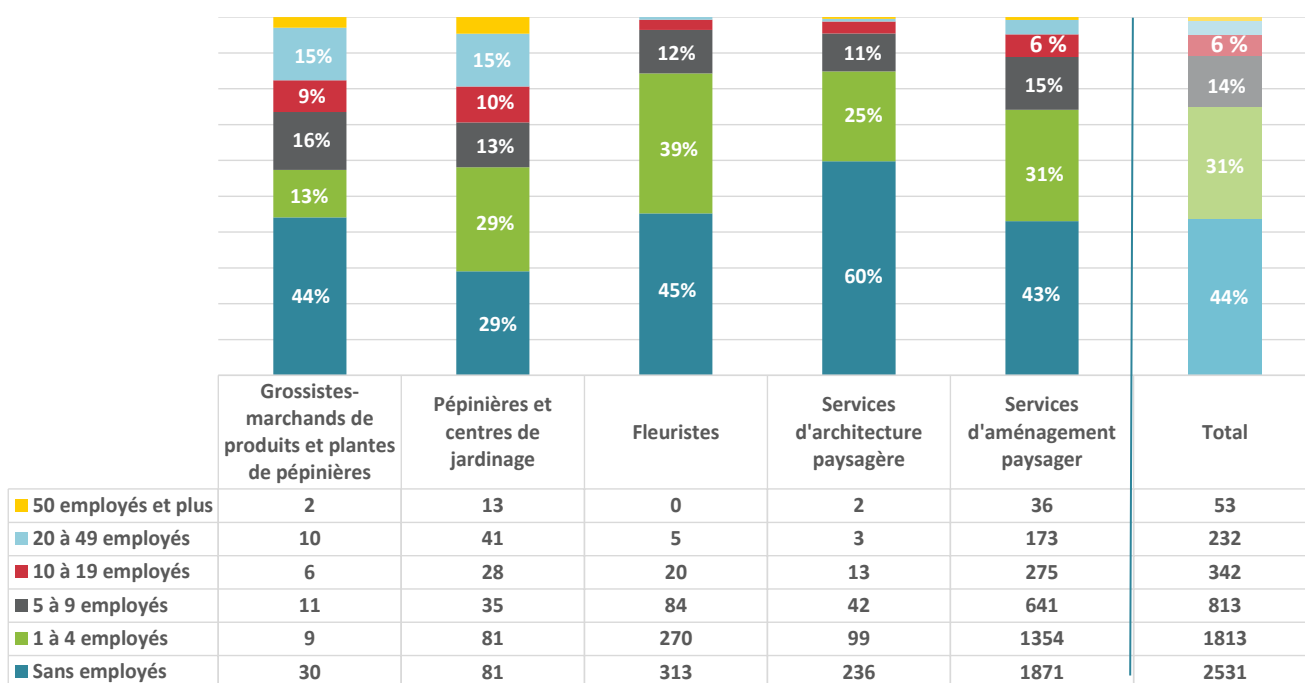
TAILLE DES ENTREPRISES EN TERMES DE NOMBRE D'EMPLOYÉS

Le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services est principalement composé d'entreprises de petite taille. Près de 45 % des entreprises n'embauchent pas d'employé (entreprises sans employé) et près du tiers compte moins de 5 employés. Seulement 11 % des entreprises ont plus de 10 employés (cf. Figure 3.2).

Parmi l'ensemble des secteurs à l'étude, ce sont les pépinières et centres de jardinage ainsi que les grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières qui regroupent, en termes de proportion, les entreprises de plus grande taille. Près de 20 % des entreprises de ces secteurs comptent plus de 20 employés. Les autres secteurs (fleuristes, services d'architecture paysagère et services d'entretien paysager) détiennent très peu d'entreprises de plus de 20 employés (5 % ou moins). Ces secteurs sont majoritairement composés d'entreprises de moins de 5 employés (cf. Figure 3.2).

Figure 3.2

Répartition des entreprises selon le secteur d'activités (SCIAN) et la taille, Québec, décembre 2019



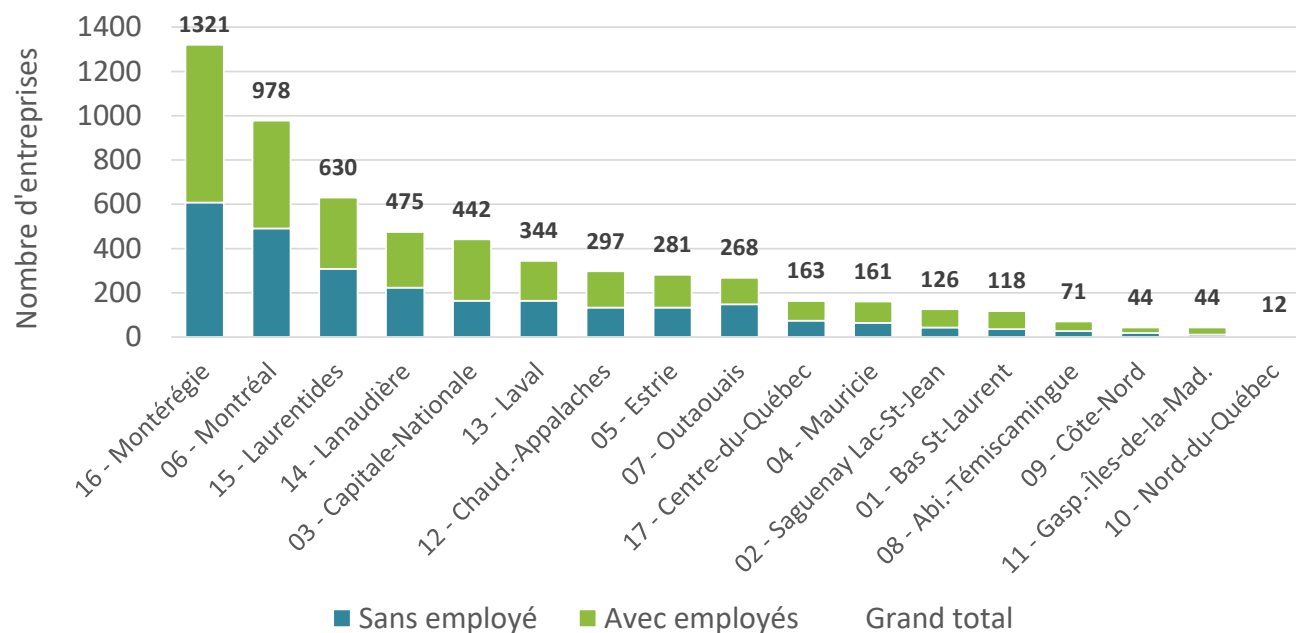
Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0092-01 : Nombre d'entreprises québécoises, avec employés, Décembre 2019 et Tableau 33-10-0094-01 : Nombre d'entreprises québécoises, sans employés, Décembre 2019.

RÉPARTITION RÉGIONALE

La Figure 3.3 indique la répartition régionale des établissements œuvrant en horticulture ornementale – commercialisation et services. Quel que soit le sous-secteur d'activité, les régions de la Montérégie (23 %) et de Montréal (17 %) sont celles qui comptent la plus grande part d'entreprises. La région des Laurentides compte également plus de 10 % des établissements de trois des sous-secteurs : pépinières et centres de jardinage, services d'architecture paysagère et services d'aménagement paysager. L'annexe 3 présente de façon détaillée le nombre d'entreprises avec et sans employés par secteur d'activités dans chacune des régions administratives du Québec.

Figure 3.3

Répartition des entreprises par région administrative œuvrant en horticulture ornementale – commercialisation et services, avec et sans employés, Québec, décembre 2018



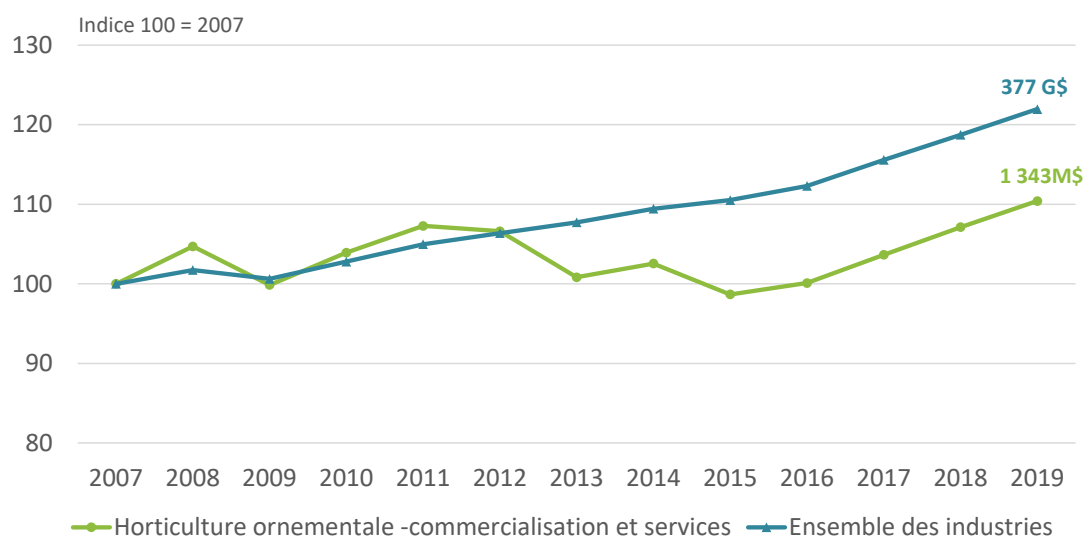
Source : Statistique Canada. Commande spéciale tirée des tableaux 33-10-0105-01 et 33-10-0106-01.

IMPORTANCE ÉCONOMIQUE

Le PIB du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services a augmenté de 10 % entre 2007 et 2019 pour atteindre près de 1 350 M\$. Cette progression a été plus lente que celle l'ensemble des industries (+22 %) (cf. Figure 3.4).

Figure 3.4

PIB de l'horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2007 à 2019 (base 100 en 2007)



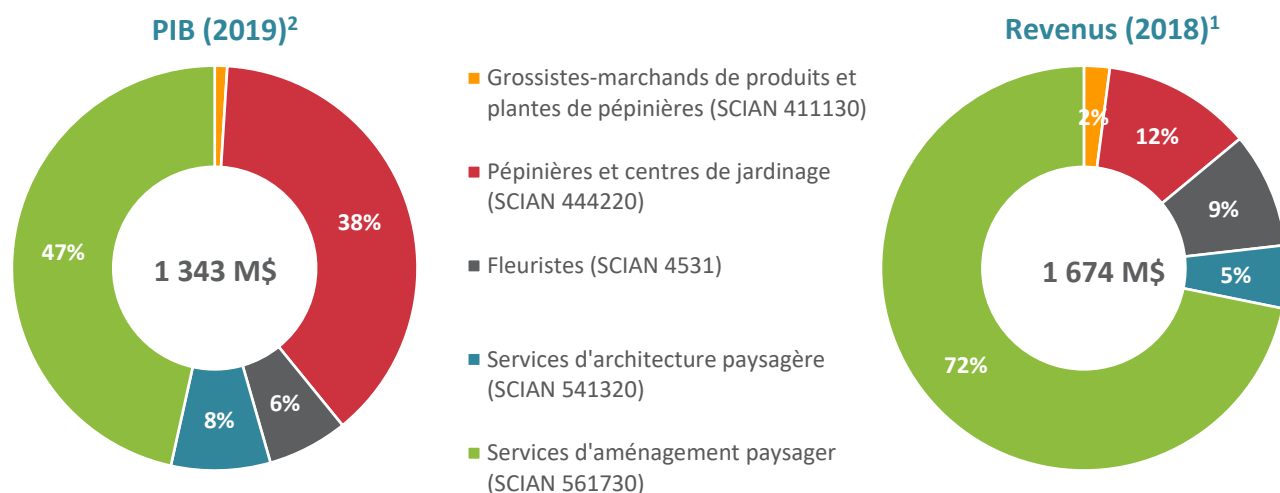
* Calculé à partir des codes SCIAN considérés dans l'étude. À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].

Source : Estimation réalisée à partir des données de Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01.

Le secteur de l'aménagement paysager est celui qui détient la plus grande part du PIB en horticulture ornementale – commercialisation et services (47 %), suivi des pépinières et centres de jardinage (38 %). Rappelons que 75 % des entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services sont spécialisées en services d'aménagement paysager (cf. Figure 3.1). À l'opposé, les grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières ne représentent qu'une partie négligeable du PIB du secteur (cf. Figure 3.5).

Tout comme pour le PIB, le secteur de l'aménagement paysager est également celui qui génère la plus grande part de revenus, soit près des ¾ des revenus générés par les PME (revenus entre 30 000 \$ et 5 M\$) actives au sein de l'industrie (cf. Figure 3.5). Précisons que les données sur les revenus pour l'ensemble des entreprises (toutes tailles confondues) ne sont pas disponibles.

Figure 3.5
Répartition du PIB et des revenus par sous-secteur,
secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services



1 Revenus tirés par les entreprises qui détiennent des revenus entre 30 000 \$ et 5 M\$.

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

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01 et Profils des petites entreprises.

3.2 PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La prochaine section brosse un portrait de la main-d'œuvre œuvrant dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisations et services à partir des statistiques disponibles sur les codes CNP. Une description des CNP à l'étude est présentée au Tableau 1.2.

SECTEURS D'EMPLOI

Le profil des compétences des professions à l'étude est transversal à plusieurs secteurs d'activités. De façon plus précise, cela signifie qu'une personne formée pour exercer une profession dans un secteur ciblé (ex. : horticulture ornementale – commercialisation et services) peut également avoir le profil pour travailler dans un autre secteur d'activité (ex. : secteur agricole).

Le Tableau 3.1 fait un lien entre les professions couvertes par l'étude et leurs secteurs d'emploi. Précisons que seules les données pour les codes SCIAN à 4 chiffres sont disponibles.

- Selon les données du recensement 2016 de Statistique Canada, les architectes paysagistes (CNP 2152), les entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) et les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) travaillent majoritairement (à plus de 60 %) dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Les architectes paysagistes exercent leurs activités principalement dans le code SCIAN 5413 – Architecture, génie et services connexes alors que les entrepreneurs et manœuvres se concentrent dans le code SCIAN 5617 – Services relatifs aux bâtiments et aux logements, lequel inclut les sous-secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers. La majorité des professionnels qui exercent leurs activités en dehors des secteurs couverts par HortiCompétences travaillent dans le code SCIAN 9130 – Administrations publiques locales, municipales et régionales lequel inclut les municipalités, villes et jardins publics (ex : Jardin botanique).
- Plus du tiers des techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) exercent leur métier dans un secteur lié à l'horticulture ornementale – commercialisation et services et plus particulièrement dans le code SCIAN 5617 – Services relatifs aux bâtiments et aux logements. Néanmoins, un nombre important travaille également dans les codes SCIAN 1114 – Culture en serre et en pépinière, et floriculture et SCIAN 9130 – Administrations publiques locales, municipales et régionales.
- Moins de 2 % des directeurs – commerce de détail et de gros (CNP 0621) et des vendeurs – commerce de détail (CNP 6421) travaillent dans les secteurs couverts par HortiCompétences. Ceux qui y occupent un poste travaillent principalement dans les codes SCIAN 4531 – Fleuristes et SCIAN 4442 – Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses.

Tableau 3.1

Répartition des emplois par profession (CNP à l'étude) et par sous-secteur, horticulture ornementale – commercialisation et services¹, Québec, 2016

	Gestionnaires en horticulture	Architectes paysagistes	Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains	Ouvriers de pépinières et de serres	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	Directeurs – commerce de détail et de gros	Vendeurs – commerce de détail
CNP	0822	2152	2225	8255	8432	8612	0621	6421
Secteurs d'HortiCompétences								
4111 – Grossistes-marchands de produits agricoles	0	0	10	0	10	0	100	75
4442 – Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses	15	0	225	25	110	90	195	500

	Gestionnaires en horticulture	Architectes paysagistes	Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains	Ouvriers de pépinières et de serres	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	Directeurs – commerce de détail et de gros	Vendeurs – commerce de détail
CNP	0822	2152	2225	8255	8432	8612	0621	6421
Secteurs d'HortiCompétences								
4531 – Fleuristes	0	0	50	0	25	25	255	1 680
5413 – Architecture, génie et services connexes	0	265	105	50	20	315	20	85
5617 – Services relatifs aux bâtiments et aux logements	20	85	1 495	2 115	50	10 765	70	190
Total secteurs d'HortiCompétences	35	350	1 885	2 190	215	11 195	640	2 530
Part secteurs d'HortiCompétences sur l'ensemble des secteurs	5 %	69 %	35 %	68 %	10 %	61 %	1 %	2 %
Autres secteurs								
1110 – Fermes (sauf culture en serre et aquaculture)	95	0	225	25	140	155	0	250
1114 – Culture en serre et en pépinière, et floriculture	480	0	1 360	230	1 550	345	15	390
9130 – Administrations publiques locales, municipales et régionales	0	95	850	240	35	965	10	45
Total ensemble des secteurs	680	505	5 410	3 235	2 200	18 330	82 785	146 215

Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

NOMBRE DE SALARIÉS

Il n'existe pas de donnée secondaire précise sur le nombre de salariés présents dans chacun des secteurs à l'étude. En l'absence de donnée, deux méthodes d'estimation ont été utilisées pour calculer le nombre de salariés. La première méthode est basée sur les données de Statistique Canada (emplois par code SCIAN) et la 2^e sur les données d'Emploi-Québec publiées sur le site IMT (emplois par CNP)⁹.

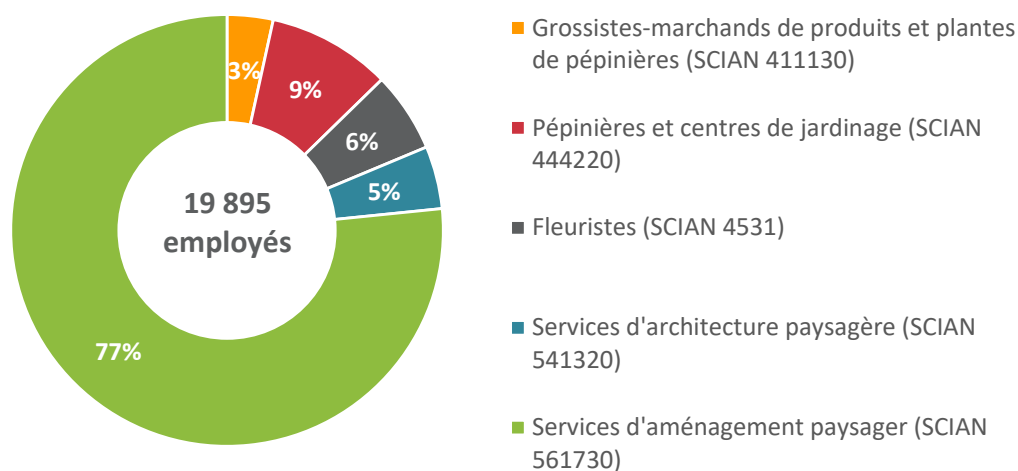
Méthode basée sur les données de Statistique Canada

Selon la méthode basée sur les données de Statistique Canada (estimation des emplois pour les codes SCIAN à 6 chiffres à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [cf. secteur 2.1]), le secteur québécois de l'horticulture ornementale – commercialisation et services comptait près de 20 000 salariés en 2019, soit un peu moins de 1 % de l'ensemble des salariés du Québec (cf. Figure 3.7). De ces salariés, 77 %

⁹ Précisons que le nombre total d'employés résultant de ces 2 méthodes de calcul est considéré comme étant sous-estimé par les membres de l'industrie.

(15 320) exercent leurs activités dans le code SCIAN – services d’aménagement paysager, soit le code SCIAN qui regroupe les 3/4 des entreprises du secteur (cf. Figure 3.1). La proportion relative d’employés dans les pépinières et centres de jardinage et chez les grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières est plus importante que leur importance relative en nombre d’entreprises. Ces entreprises embauchent donc plus, en proportion, que les fleuristes et services d’architecture paysagère.

Figure 3.6
Répartition des employés en horticulture ornementale –
commercialisation et services, par code SCIAN*, 2019

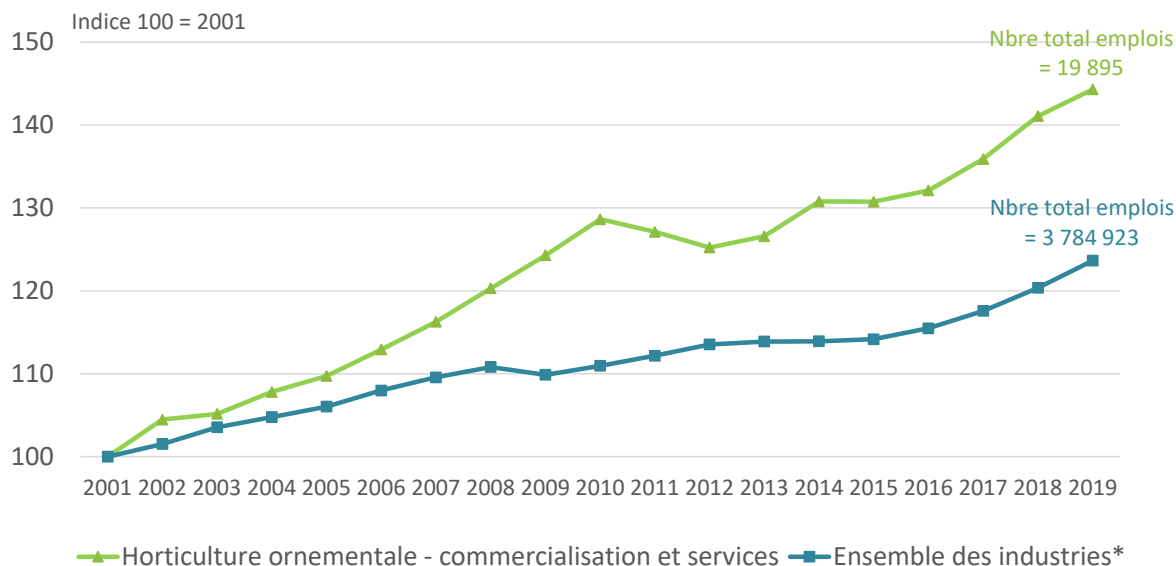


* À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01.

Le nombre de salariés du secteur a connu une hausse très importante depuis 2001 (+44 %). Celle-ci est supérieure à celle de l'ensemble des industries (+24 %) (cf. Figure 3.7). L'intérêt grandissant envers le verdissement (résidentiel, lieux publics, etc.) explique en partie cette situation (cf. section 4).

Figure 3.7
Évolution du nombre de salariés* en horticulture ornementale –
commercialisation et services, 2001 à 2019, Québec (base 100 en 2001)



* À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].
 Source: Estimation réalisée à partir des données de Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01.

Méthode basée sur les données d'Emploi Québec

La seconde méthode d'estimation consiste à faire une estimation du nombre de personnes en emploi pour chaque profession couverte par l'étude à partir des données d'Emploi-Québec diffusées sur l'IMT en ligne et de celles du Recensement de la population de 2016 (nombre d'emplois par code CNP et par code SCIAN). Cette méthodologie est celle qui a été utilisée dans le cadre du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services publié en 2017.

Cette méthode nécessite l'estimation d'une proportion de personnes en emplois par profession (CNP) dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services par rapport à l'ensemble des personnes en emploi tous secteurs confondus, compte tenu de la transférabilité du profil de compétences des professions d'un secteur à l'autre. Pour les professions d'architectes paysagistes (CNP 2152), d'entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) et de manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612), l'estimation fait l'hypothèse que 100 % des emplois sont présents dans un secteur connexe à l'horticulture ornementale – commercialisation et services. La spécificité de ces professions par rapport aux secteurs à l'étude explique cette hypothèse. Pour les autres professions, la proportion des personnes en emploi dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services sur l'ensemble des secteurs est celle du ratio des emplois par profession pour les SCIAN à l'étude sur le nombre total d'emplois par profession pour l'ensemble des industries (cf. Tableau 3.1). Ces ratios ont par la suite été appliqués aux données sur l'emploi d'Emploi Québec (IMT en ligne) afin d'estimer un nombre total d'emplois pour les secteurs d'HortiCompétences (cf. Tableau 3.2).

Selon cette méthode d'estimation, plus de 27 500 travailleurs seraient à l'emploi dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. En additionnant le personnel

administratif et de soutien qui représenterait environ 5 % du nombre total de personnes en emploi¹⁰, le secteur compterait près de 29 000 travailleurs.

Tableau 3.2
Estimation du nombre de personnes en emploi dans les professions (CNP)
en lien avec l'horticulture ornementale – commercialisation et services, Québec

CNP	Nombre de personnes en emploi		
	Toutes industries (Emploi Québec)	% emplois secteurs Horti-Compétences ¹	Secteurs Horti-compétences ²
Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros (0621)	82 000	1 %	820
Gestionnaires en horticulture (0822)	700	5 %	35
Architectes paysagistes (2152)	500	100 %	500
Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (2225)	6 000	35 %	2 100
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail (6421)	146 000	2 %	2 920
Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superveuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (8255)	3 000	100 %	3 000
Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (8432)	2 000	10 %	200
Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (8612)	18 000	100 %	18 000
Total CNP	258 200	s.o.	27 575
Personnel administratif et de soutien³			1 380
Total incluant le personnel administratif et de soutien			28 955

1 Pour les CNP 0822, 2225, 6421, 0621 et 8432, proportion des personnes en emploi dans les codes SCIAN couverts par l'horticulture ornementale – commercialisation et services sur l'ensemble des SCIAN (basée sur les données du Recensement 2016 de Statistique Canada).

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

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

PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE

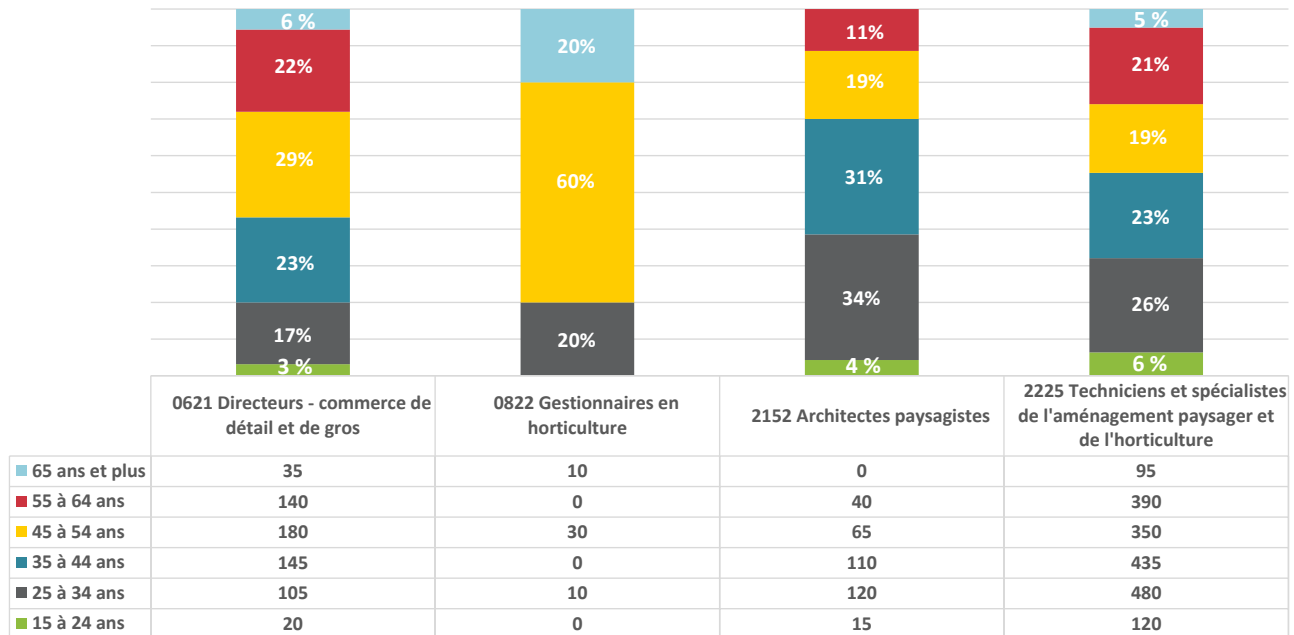
La Figure 3.8 rapporte l'âge des travailleurs en horticulture ornementale – commercialisation et services par profession (CNP).

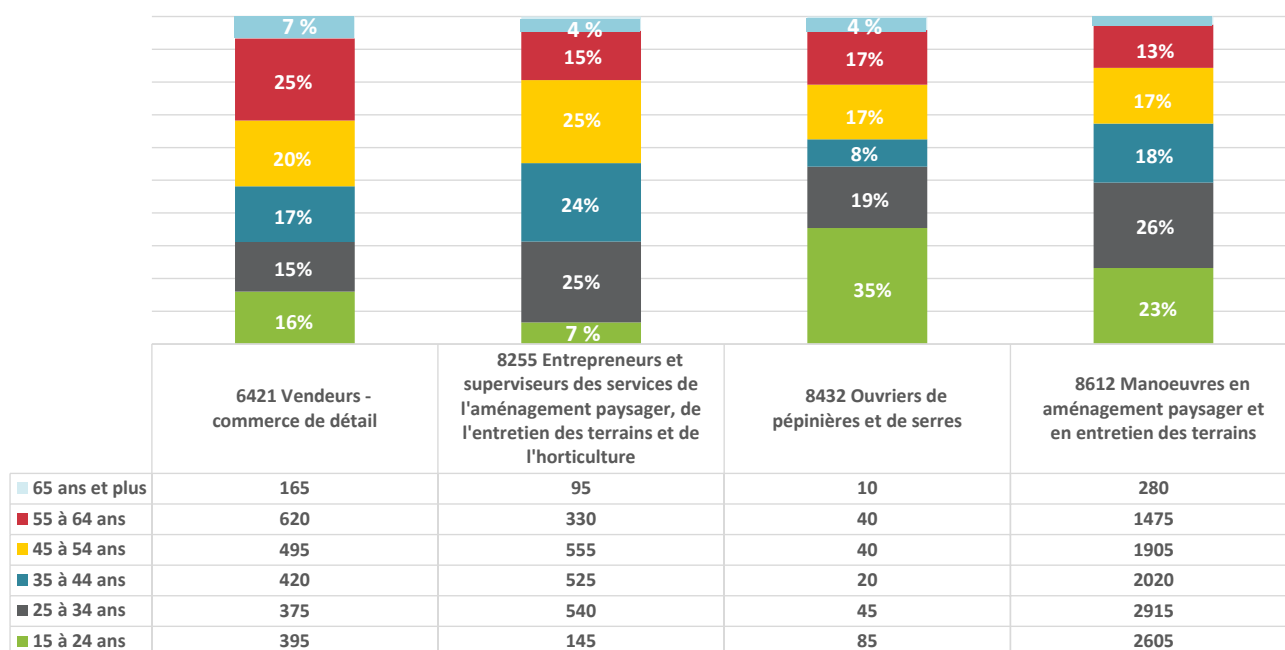
- La répartition des âges est assez uniforme, sauf pour les 65 ans et plus et les moins de 25 ans qui sont généralement en proportion plus faible chez les :

¹⁰ Pourcentage calculé dans l'enquête auprès des employeurs réalisée dans le cadre du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services publié en 2017.

- Entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255),
 - Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225),
 - Directeurs – commerce de détail et de gros (CNP 0621).
- Chez les ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432), les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) et les vendeurs – commerce de détail (CNP 6421), la proportion d'employés de moins de 25 ans est plus élevée que pour les autres postes, mais les 65 ans et plus sont en plus faible proportion. Les autres groupes d'âge sont relativement bien répartis.
 - Les gestionnaires en horticulture (CNP 0822) comptent la plus grande proportion de 65 ans et plus (20 %). Le fait que ce poste requière plus d'expérience et le manque de relève pour ce type de poste peut expliquer en partie cette situation. Précisons néanmoins que cette profession compte un faible nombre de répondants à l'enquête du recensement (50 répondants).
 - Les architectes paysagistes (CNP 2152) regroupent la plus forte proportion d'employés entre 25 et 44 ans.

Figure 3.8
Répartition des professions selon l'âge en
horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016





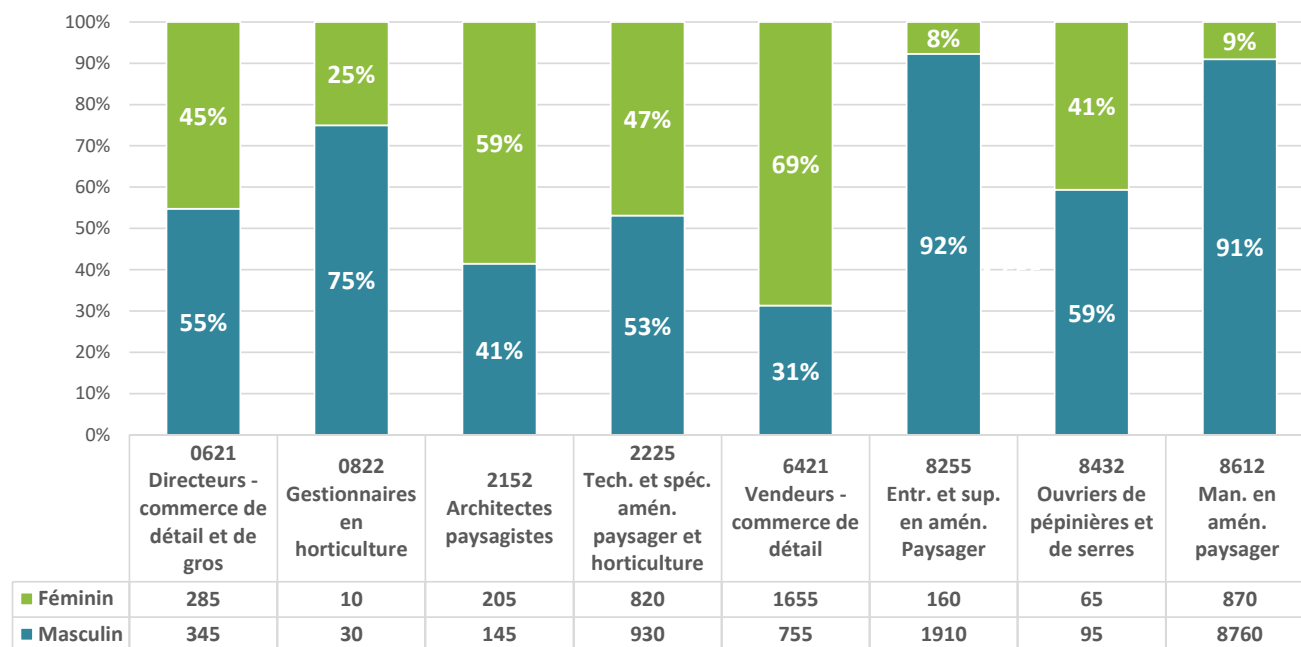
*Les codes SCIAN à 4 chiffres ont été utilisés [4111 : Grossistes-marchands de produits agricoles, 4442 : Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses, 4531 : Fleuristes, 5413 : Architecture, génie et services connexes et 5617 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements].

Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

La Figure 3.9 indique la répartition des travailleurs selon le sexe en horticulture ornementale – commercialisation et services.

- Parmi les manœuvres en aménagement paysager et en entretien de terrain et les entrepreneurs et superviseurs de services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture, les hommes dominent largement, avec plus de 90 % des effectifs. Les postes de manœuvres ont généralement des tâches plus physiques, ce qui peut expliquer cette situation. Comme les superviseurs sont souvent des employés qui ont progressé dans l'entreprise, cela reproduit nécessairement la représentativité masculine plus importante.
- Bien que dans une moindre mesure, les gestionnaires en horticulture sont également représentés par une forte majorité d'hommes (75 %).
- À l'inverse, on retrouve une majorité de femmes chez les vendeurs – commerce de détail et les architectes paysagistes.
- Les techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture, les directeurs – commerce de détail et de gros, les ouvriers de pépinières et de serres détiennent des ratios hommes – femmes similaires (entre 53 et 59 % d'hommes).

Figure 3.9
Répartition des travailleurs selon le sexe
en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016



*Les codes SCIAN à 4 chiffres ont été utilisés [4111 : Grossistes-marchands de produits agricoles, 4442 : Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses, 4531 : Fleuristes, 5413 : Architecture, génie et services connexes et 5617 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements].

Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

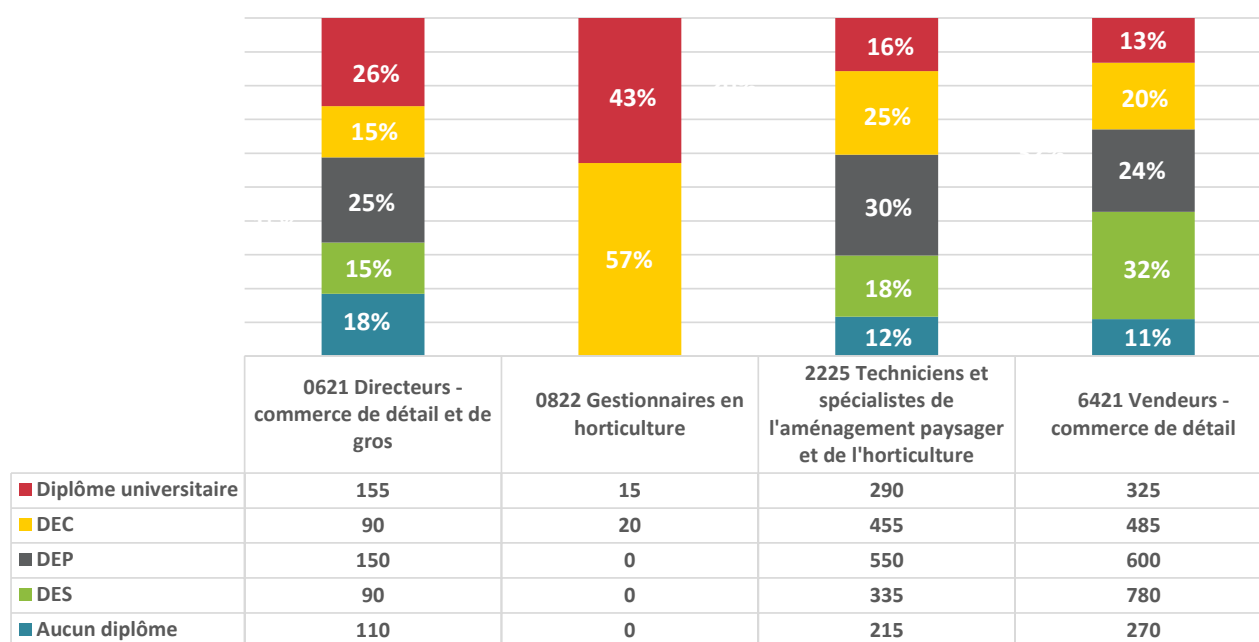
La Figure 3.10 rapporte le niveau de scolarité des employés occupant différents postes en horticulture ornementale – commercialisation et services.

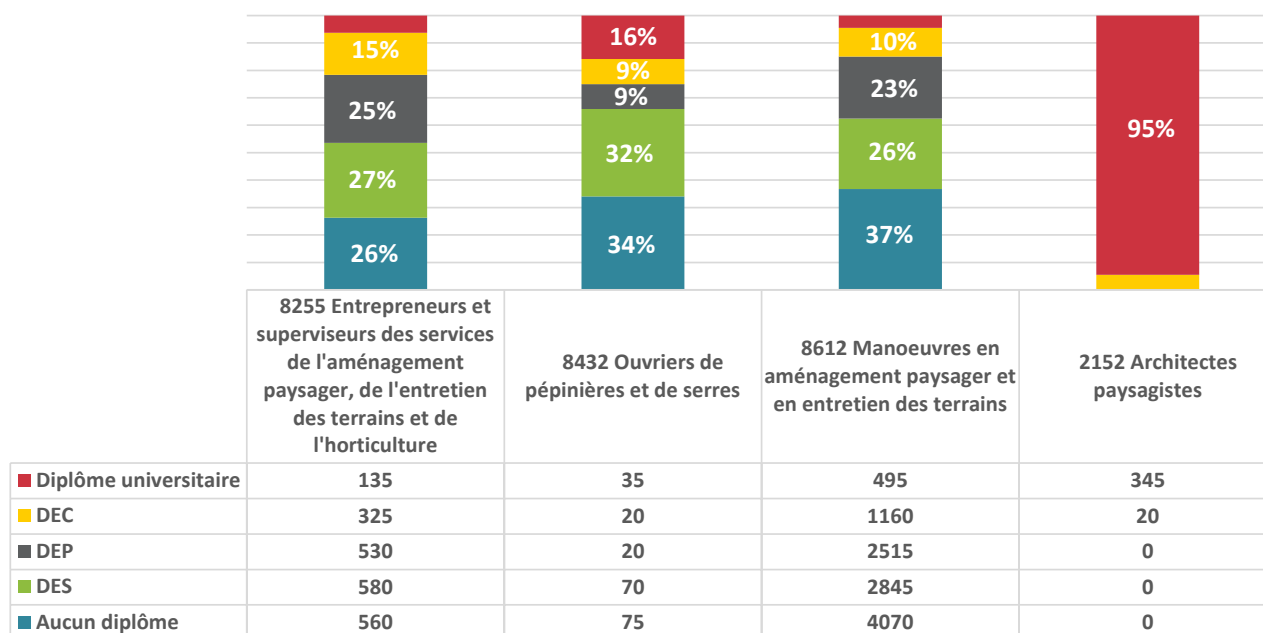
- Les gestionnaires en horticulture (CNP 0822) et les architectes paysagistes (CNP 2152) sont les professions qui regroupent les plus grandes parts de travailleurs détenant un DEC ou un diplôme universitaire. Les architectes paysagistes se démarquent par l'importance du diplôme universitaire (95 %), celui-ci étant une exigence pour pratiquer la profession. Bien que la profession de gestionnaires en horticulture n'exige pas formellement de DEC ou de diplôme universitaire pour exercer ce métier, les formations qui mènent à ce métier sont de niveaux collégial ou universitaire (ex : Technologie de la production horticole agroenvironnementale – 153.F0).
- Les Directeurs – commerce de détail et de gros (CNP 0621) et les Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) comptent également un taux élevé de travailleurs qualifiés (plus de 40 % ont un diplôme équivalent ou supérieur à un DEC). Tout comme pour les gestionnaires en horticulture et les architectes paysagistes, des programmes de niveaux collégial et universitaire mènent à ces professions (ex : Paysage et commercialisation en horticulture ornementale - 153.C0).
- La répartition des niveaux de scolarité est plus homogène chez les autres postes. À l'exception des manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612), plus de 20 % des travailleurs détiennent minimalement un DEC. Les ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432), les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) et les vendeurs – commerce de détail (CNP 6421) sont les professions qui

comptent la plus grande part de travailleurs ne détenant pas d'études postsecondaires, bien que plusieurs DEP et ASP mènent à ces professions (cf. section 5.1.1). Le fait que ces professions soient associées à des postes d'entrée en entreprise et qu'elles requièrent la réalisation de tâches moins complexes explique en grande partie cette situation.

- La profession d'entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) compte également une large part (47 %) de travailleurs qui détiennent un diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires. Précisons que ce poste est souvent occupé par d'anciens manœuvres ou ouvriers expérimentés qui ont cheminé au sein de l'entreprise.

Figure 3.10
Répartition des travailleurs selon la scolarité
en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016





*Les codes SCIAN à 4 chiffres ont été utilisés [4111 : Grossistes-marchands de produits agricoles, 4442 : Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses, 4531 : Fleuristes, 5413 : Architecture, génie et services connexes et 5617 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements].

Source : Statistique Canada. Recensement de 2016.

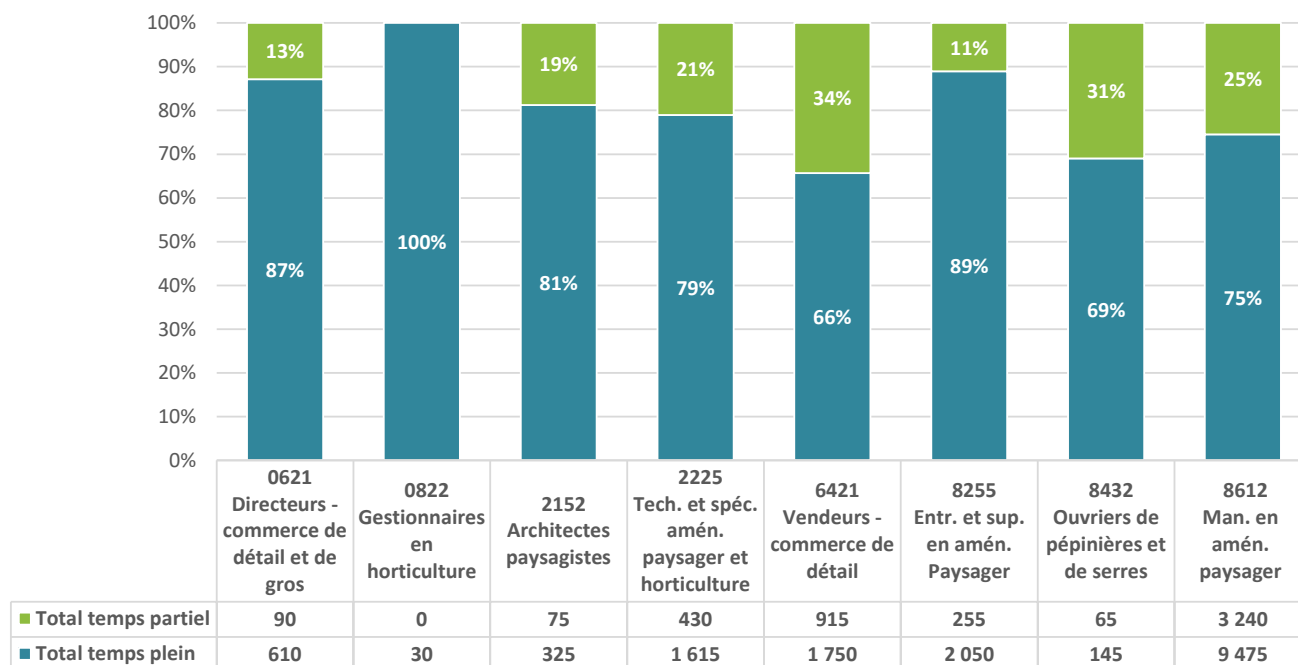
HORAIRES DE TRAVAIL ET MASSE SALARIALE

La Figure 3.11 rapporte le type d'emploi (temps plein ou temps partiel) des employés œuvrant dans le secteur à l'étude.

- La majorité des travailleurs occupant l'une des professions à l'étude dans les secteurs couverts par l'horticulture ornementale – commercialisation et services occupent un emploi à temps plein. Pour la plupart, ces secteurs emploient en plus forte proportion des personnes à temps plein que le total des industries.
- La profession de gestionnaires en horticulture (CNP 0822) est celle qui compte le plus d'employés à temps plein, soit la totalité. À l'inverse, les professions de vendeurs – commerce de détail (CNP 6421) et d'ouvriers de pépinières et de serre (CNP 8432) sont celles qui embauchent le plus d'employés à temps partiel (plus de 30 %).

Figure 3.11

Répartition des professions selon le type d'emploi à temps plein et temps partiel en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016



*Les codes SCIAN à 4 chiffres ont été utilisés [4111 : Grossistes-marchands de produits agricoles, 4442 : Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses, 4531 : Fleuristes, 5413 : Architecture, génie et services connexes et 5617 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements].

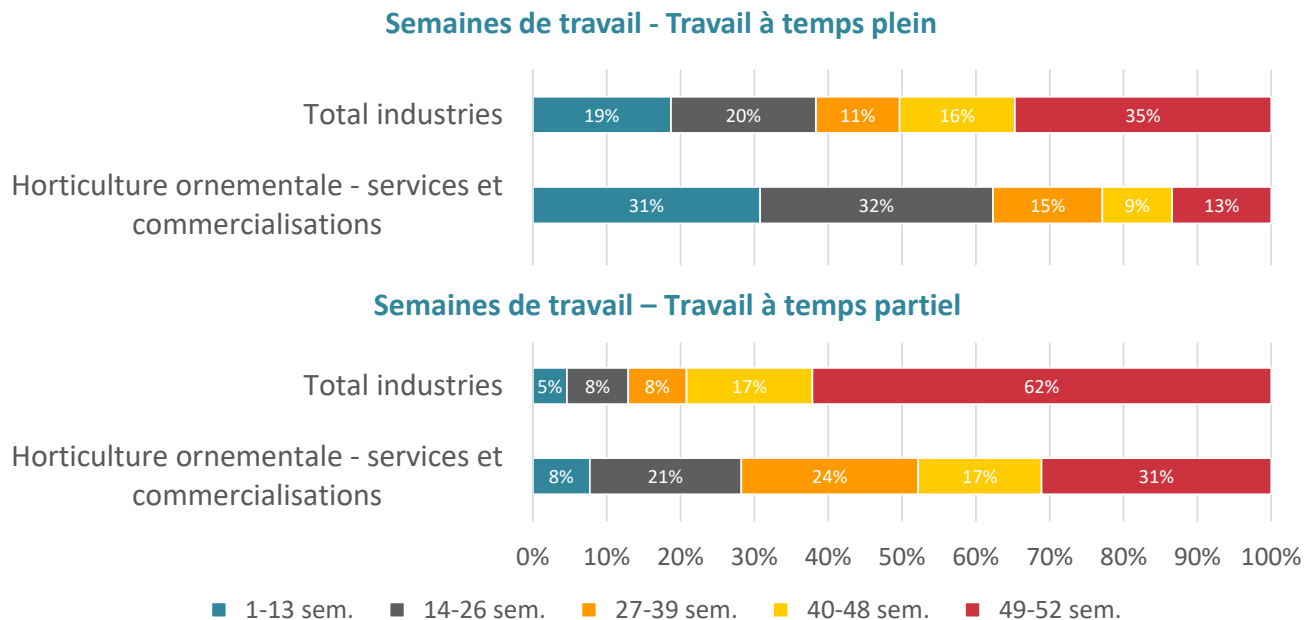
Source : Adapté de Statistique Canada, Recensement de 2016.

Néanmoins, plusieurs professions ne procurent un emploi que sur une base saisonnière.

- Parmi les travailleurs à temps plein, la majorité (près de 80 %) des travailleurs œuvrant en horticulture ornementale – services et commercialisation sont embauchés à temps plein moins de 40 semaines par année, reflétant la saisonnalité des différents secteurs dans lesquels ils travaillent (cf. Figure 3.12).
- Les travailleurs à temps partiel sont en emploi sur une plus longue période : près de 50 % occupent un emploi sur plus de 40 semaines (cf. Figure 3.12).

Figure 3.12

Répartition des semaines de travail – travail à temps plein et à temps partiel en horticulture ornementale – commercialisation et services*, Québec, 2016



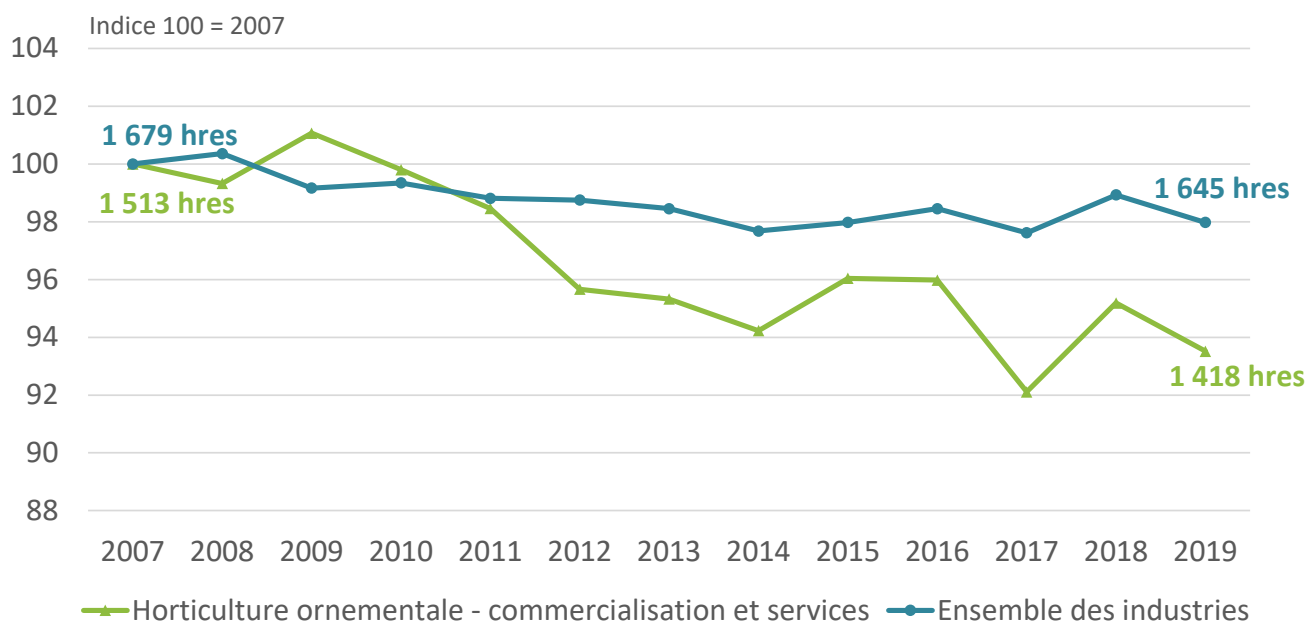
*Les codes SCIAN à 4 chiffres ont été utilisés [4111 : Grossistes-marchands de produits agricoles, 4442 : Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses, 4531 : Fleuristes, 5413 : Architecture, génie et services connexes et 5617 : Services relatifs aux bâtiments et aux logements].

Source : Adapté de Statistique Canada, Recensement de 2016.

Le nombre moyen d'heures annuelles travaillées dans l'ensemble des secteurs à l'étude a diminué entre 2007 et 2019, passant de 1 513 à 1 418 heures (cf. Figure 3.13). Cette diminution est plus importante que dans l'ensemble des industries. Des constats peuvent être tirés de ces statistiques :

- Malgré le caractère saisonnier de plusieurs services et commerces en horticulture, en valeur absolue sur une base annuelle, le nombre total d'heures travaillées demeure proche des industries qui opèrent sur base annuelle. Cela illustre bien l'intensité des heures de travail en haute saison.
- Par ailleurs, la diminution relative des heures de travail peut s'expliquer par le recul connu par l'industrie ornementale ces dernières années; il faudra être attentif aux statistiques à venir comme la croissance semble être au rendez-vous. La recherche d'une meilleure conciliation travail-vie personnelle des travailleurs peut peut-être aussi expliquer une revue à la baisse des heures de travail.

Figure 3.13
Évolution des heures annuelles moyennes travaillées¹ en horticulture ornementale – commercialisation et services*, par employé, Québec, 2007-2019 (base 100 en 2007)



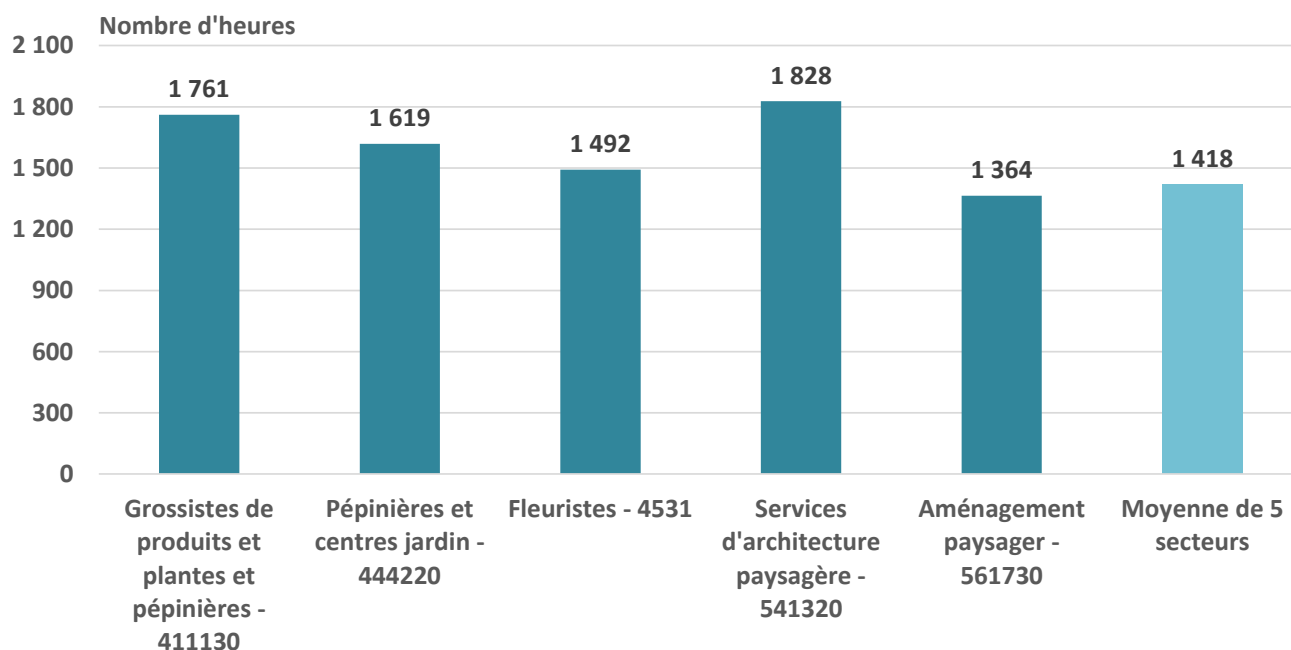
* À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].

¹ Tous types d'emplois confondus (temps plein et temps partiel).

Source : Estimation réalisée à partir des données de Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01

La Figure 3.14 montre les heures annuelles travaillées par code SCIAN en 2019. C'est le code SCIAN – services d'architecture paysagère qui compte le nombre moyen d'heures travaillées le plus élevé (CNP 1828) et le code SCIAN – aménagement paysager qui détient le moins d'heures notamment en raison du haut degré des saisonnalités des sous-secteurs qui le composent (arboriculture, aménagement paysager, entretien d'espaces verts et irrigation).

Figure 3.14
Heures annuelles moyennes travaillées par code SCIAN*, Québec, 2019

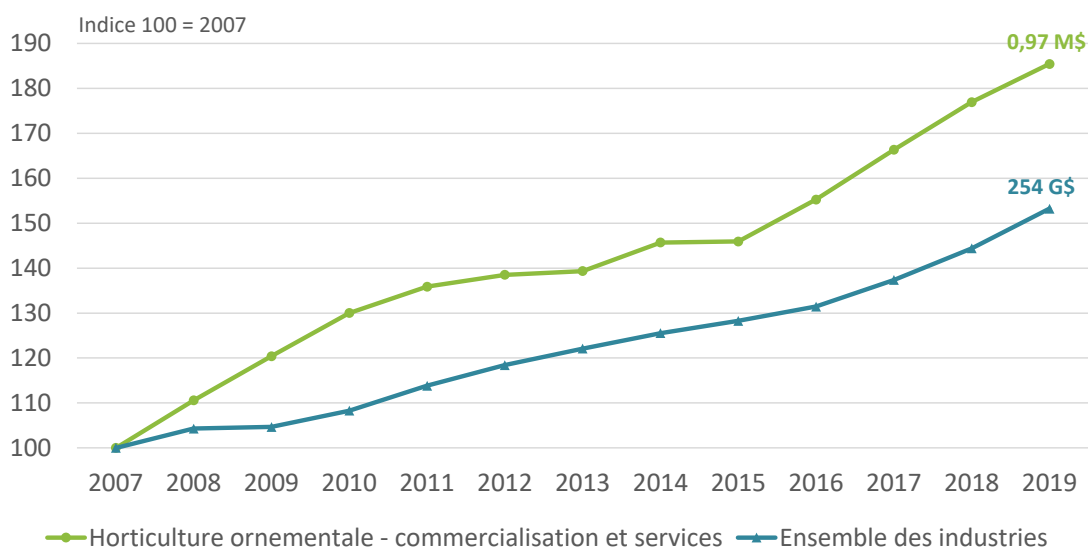


* À l'exception du code 4531, les données ont été estimées à partir des codes SCIAN à 4 chiffres [4111, 4442, 5413, 5617].

Source : Estimation réalisée par Coeffiscience à partir des données de Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01

Contrairement aux heures travaillées, la masse salariale totale des secteurs couverts à l'étude a augmenté entre 2007 et 2019, passant de 0,5 M\$ à 0,97 M\$. Cette augmentation qui est supérieure à celle de l'ensemble des industries s'explique en grande partie par la hausse du nombre d'emplois (cf. Figure 3.15).

Figure 3.15
Évolution de la masse salariale en horticulture ornementale – commercialisation et services*, 2007-2019 (base 100 en 2007)



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

Source : Estimation réalisée à partir des données de Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01

Enquête sur les conditions salariales

En 2019, HortiCompétences a réalisé une enquête sur la rémunération et les conditions de travail du secteur de l'horticulture ornementale¹¹. Cette enquête réalisée auprès de 275 entreprises a permis de d'évaluer la situation de 2662 travailleurs à temps plein dans le secteur. De façon plus précise, l'enquête documente pour différents sous-secteurs (aménagement paysager, entretien paysager, entretien de pelouses, jardinerie, fleuristerie et arboriculture) : le nombre de mois travaillés et le travail de fin de semaine en fonction des postes, les vacances au cours de la période estivale, les avantages sociaux offerts par les entreprises, le mode de calcul de la rémunération (horaire, hebdomadaire ou annuel), les niveaux de salaires en fonction des postes et les pratiques en matière de versement de primes et de bonus. Les résultats de l'étude sont disponibles sur le site Internet d'HortiCompétences.

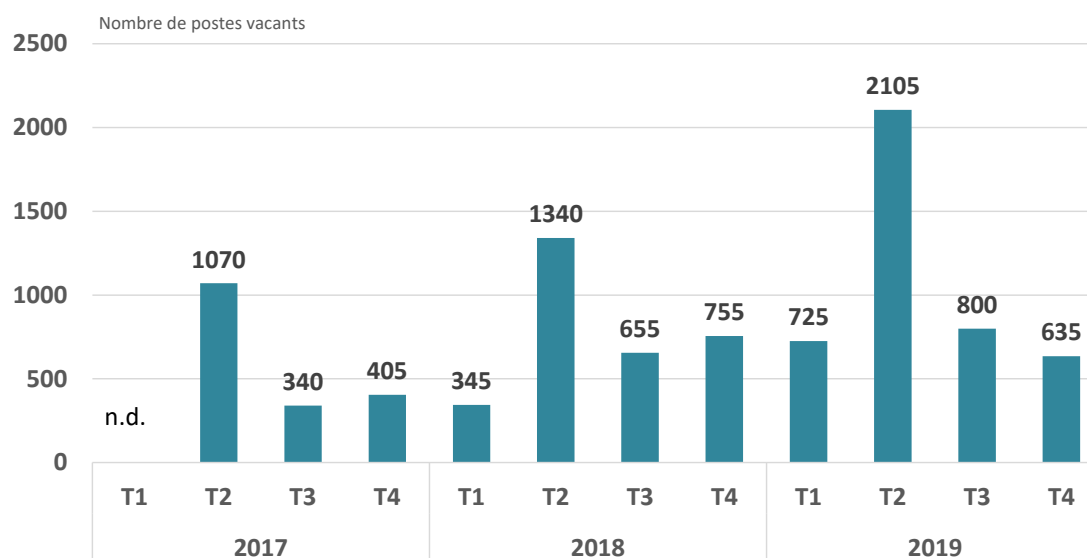
POSTES VACANTS

La Figure 3.16 montre le nombre de postes vacants par trimestre pour la profession de manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains. Précisons que les données ne sont pas disponibles pour les autres professions à l'étude.

- Depuis 2017, on remarque une augmentation des postes vacants au Québec, notamment aux 2^e et 3^e trimestres. Selon plusieurs employeurs interrogés, ce constat s'applique également aux autres professions du secteur d'horticulture ornementale – commercialisation et services.

Figure 3.16

Postes vacants chez les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP : 8612)*, par trimestre, Québec, 2017-2019



*Les SCIAN considérés pour ces données sont : Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage [444], Magasins de détail divers [453], Services professionnels, scientifiques et techniques [541], Services administratifs et services de soutien [561]. Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0326-01.

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

L'embauche de travailleurs étrangers temporaires (TET) prend de l'importance dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Cette pratique permet de combler les

¹¹ HortiCompétences. Enquête sur les conditions salariales dans les secteurs des services et des commerces spécialisés en horticulture ornementale, février 2020.

besoins en main-d'œuvre qui ne peuvent être remplis par des travailleurs locaux. Au Québec, les TET embauchés proviennent majoritairement du Mexique et du Guatemala. Le Tableau 3.3 présente le nombre de postes de TET visés par les Études d'impact sur le marché du travail positives (EIMT) pour les professions couvertes par l'étude. Une EIMT positive « confirme qu'il est nécessaire qu'un travailleur étranger remplisse le travail en question et qu'aucun travailleur canadien ne soit disponible pour le faire »¹². Précisons qu'une EIMT positive ne signifie pas pour autant qu'un TET a été accueilli par une entreprise québécoise.

- Les postes de TET pour les professions à l'étude touchent en presque totalité les professions d'ouvriers de pépinières et de serres (CNP 8432) et de manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612), soit les postes qui requièrent les niveaux de qualification les moins élevés. En considérant qu'environ 10 % des ouvriers de pépinières et de serres travaillent dans le secteur des services et de la commercialisation¹³ (cf. Tableau 3.2), on estime à 960 le nombre de postes de TET potentiellement embauchés par les secteurs couverts par HortiCompétences en 2019, soit l'équivalent d'environ 3 % du total des postes de TET demandés pour le Québec.

Tableau 3.3

Nombre de postes de travailleurs étrangers temporaires (TET) visés par les Études d'impact sur le marché du travail (EIMT) positives¹, Québec, 2012 à 2019

Professions	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
0822 – Gestionnaires en horticulture	0	0	2	0	1	0	0	0
2152 – Architectes paysagistes	1	1	1	0	0	0	1	0
2225 – Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	7	4	4	2	0	2	4	6
8255 – Entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture	2	2	2	3	3	1	4	3
8612 – Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	173	177	190	183	219	169	291	550
8432 – Ouvriers de pépinières et de serres – Part HortiCompétences ²	6	3	30	190	263	232	268	401
Sous-total professions HortiCompétences	189	187	229	378	486	404	568	960
Total toutes professions	15 347	17 509	14 837	15 330	20 310	17 608	21 255	33 709

¹² Immigration Canada. <https://www.immigration.ca/fr/labour-market-impact-assessments-lmias-canada>

¹³ En 2019, plus de 4000 postes en lien avec des EIMT positives ont été accordés pour le poste d'ouvriers de pépinières et de serres. Ces demandes ont été réalisées majoritairement par des entreprises du secteur agricole tels que des serres et des pépinières.

1 Les employeurs ne peuvent envoyer qu'une seule demande d'EIMT par profession telle qu'elle est définie dans la Classification nationale des professions (CNP). La demande peut toutefois s'appliquer à un nombre illimité de postes (par exemple cinq ouvriers de pépinières).

2 Estimation basée sur l'hypothèse qu'environ 10 % des ouvriers de pépinières et de serres travaillent dans le secteur des services et de la commercialisation.

Note : Ces données regroupent les CNP, tous secteurs confondus, et non seulement les CNP en horticulture ornementale – commercialisation et services

Source : Système d'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) d'Emploi et Développement social Canada.

Effet de la pandémie sur les TET

La pandémie de Covid-19 qui a sévi au printemps 2020 a compromis et retardé la venue de plusieurs TET attendus par les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Certains employeurs ont eu moins de travailleurs que souhaité, d'autres ont choisi de ne pas les faire venir dans le contexte incertain. La situation a illustré les risques rattachés à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires, fragilisant les entreprises qui utilisent cette stratégie pour recruter de la main-d'œuvre.

4. CHANGEMENTS AYANT INFLUENCÉ L'ÉVOLUTION DES SECTEURS¹⁴

Ce chapitre rapporte quelques faits saillants qui ont marqué l'environnement d'affaires récent de l'horticulture ornementale – commercialisation et services, en mettant en évidence l'impact sur la main-d'œuvre, que ce soit en termes de compétences ou de la formation requise. Certains métiers ou professions pourraient aussi se retrouver plus ou moins en demande compte tenu de certaines évolutions ou certains changements.

LE PLEIN EMPLOI ET L'ATTRACTIVITÉ DES EMPLOYEURS

Avant que la pandémie de la COVID-19 n'éclate en début d'année 2020, le Québec était dans un contexte de plein emploi¹⁵. La pandémie a chamboulé temporairement les repères économiques liés à l'emploi. Mais il n'en demeure pas moins qu'avec le vieillissement de la population, le défi de recrutement demeure entier pour plusieurs secteurs d'activité économique, dont le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services.

Les entreprises du secteur doivent plus que jamais s'attarder aux conditions de travail offertes et se positionner de manière attractive sur le marché de l'emploi. En termes de compétences et de formation, la gestion des ressources humaines revêt donc depuis les dernières années une importance croissante chez les chefs d'entreprises.

VÉGÉTALISATION ET ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Il est démontré que l'utilisation de végétaux dans les milieux urbains permet d'atténuer les effets négatifs de changements climatiques, que ce soit en termes d'îlots de chaleur ou de gestion des eaux de ruissellement. A ce propos, une étude réalisée en 2019 a documenté les coûts de l'adaptation aux changements climatiques pour les grandes villes du Québec¹⁶. Le verdissement et les infrastructures végétalisées figurent parmi les 4 principales interventions identifiées comme pouvant rendre les villes plus résilientes. Plusieurs villes ont déjà été proactives dans l'intégration de couverture végétale (ex. : plantation d'arbres, protection riveraine herbacée, etc.) ou d'intégration d'ouvrages de biorétention (ex. : bassin de rétention, toit végétalisé) dans leur aménagement urbain. Ce passage à l'action a été notamment favorisé par la disponibilité de connaissances et de compétences techniques et par la démonstration de l'efficacité de ces aménagements durables. Certaines villes en font maintenant une obligation. Par exemple, depuis 2020, Gatineau exige des promoteurs l'intégration de 20 % de couvert végétal sur les toits de plus de 2 000 m²¹⁷. Le budget 2019-2020 des infrastructures publiques au Québec prévoyait 1,8 milliards de dollars à la mise en place d'infrastructures vertes.

Les travailleurs du secteur horticole, qu'ils soient impliqués à l'étape de la production de produits horticoles ou de l'aménagement et de l'entretien, devraient être en mesure d'intégrer ces nouvelles connaissances et fonctions dans leur travail. La main-d'œuvre horticole pourrait avoir à acquérir des

¹⁴ Des extraits de ce chapitre sont tirés de la publication suivante : Groupe AGÉCO pour le MEES, Étude sur l'Évolution des besoins de main-d'œuvre et de formation dans les secteurs de l'agriculture et des services d'appui aux entreprises agricoles.

¹⁵ Rapport rédigé avant l'éclosion de la COVID-19 et de ses impacts sur la situation économique et du marché de l'emploi en mars 2020.

¹⁶ Étude mandatée par le Caucus des grandes villes de l'Union des municipalités du Québec (UMQ) réalisée par le Groupe AGÉCO, avec la participation d'Ouranos. L'étude visait à estimer les coûts pour les 10 grandes villes du Québec de l'adaptation aux changements climatiques. L'étude visait à chiffrer l'impact direct sur les dépenses, et plus particulièrement sur les besoins d'investissements des municipalités pour adapter leurs infrastructures et leurs aménagements urbains

¹⁷ https://quebecvert.com/medias/MQV2008/MQV2008.html?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=En-primeur-Quebec-Vert-aout-septembre-2020-edition-municipale-#p=46

connaissances, par exemple, pour choisir les essences d'arbres les plus performantes sur le plan de la captation de carbone et les végétaux qui ont des capacités de filtration de l'air supérieures, ou encore pour maîtriser l'aménagement de toits verts. À cet égard, Québec Vert offre déjà de l'information aux municipalités en regard de leurs choix d'aménagements et des implications environnementales¹⁸. De même, les établissements d'enseignement et de recherche ont déjà commencé à adapter leurs formations (voir encart ci-bas).

Chaire de leadership en enseignement sur les infrastructures végétalisées

L'objectif principal de la Chaire de leadership en enseignement sur les infrastructures végétalisées est « de valoriser et de soutenir l'enseignement, la formation et la recherche appliquée dans le domaine de l'horticulture ornementale ». Plus précisément, elle vise à :

- « Assurer la formation de personnel hautement qualifié en horticulture ornementale;
- Contribuer à l'avancement des connaissances sur les infrastructures végétalisées par la réalisation de projets de recherche appliqués;
- Diffuser les connaissances auprès des clientèles cibles afin de stimuler l'utilisation des végétaux à des fins environnementales dans les municipalités québécoises »¹⁹.

ATTENTES DES CONSOMMATEURS ET PRATIQUES RESPONSABLES

Les attentes des consommateurs-citoyens évoluent et se traduisent par des critères d'achat, relatifs entre autres à la protection de l'environnement et à la provenance locale, qui s'ajoutent à celui du prix. À ce sujet, la plus récente édition (2019) du Baromètre de la consommation responsable témoigne des attentes croissantes des consommateurs québécois à l'égard de l'adoption de pratiques responsables par les entreprises dont elles achètent les produits. L'achat local demeure dans le peloton de tête des gestes responsables adoptés par les consommateurs, suivi de la protection des animaux et de l'environnement²⁰. Ces demandes seront encore plus exacerbées par la pandémie de COVID-19 qui se traduit en un désir de « relance verte »²¹.

En 2014, une étude a documenté les pratiques pouvant réduire l'empreinte environnementale de l'industrie de l'horticulture ornementale au Canada²². L'étude couvrait cinq segments de l'industrie de l'horticulture ornementale, dont ceux liés aux services et la commercialisation. Pour les services d'aménagement paysager et de gestion des espaces verts (conception et entretien), plusieurs des meilleures pratiques interpellent directement les travailleurs, soit par l'acquisition de connaissances ou l'adaptation des façons de faire :

- Élaborer et mettre en œuvre un programme de lutte antiparasitaire intégrée (LAI)

¹⁸ Par exemple le dépliant L'horticulture ornementale, les bienfaits pour votre municipalité.

¹⁹ Chaire de leadership en enseignement sur les infrastructures végétalisées. <https://cleiv.fsaa.ulaval.ca/a-propos/description-de-la-chaire/>

²⁰ Observatoire de la consommation responsable. Édition 2019. https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2019/11/BCR_2019-1.pdf

²¹ Québec Vert. Le magazine de la communauté du végétal et du paysage, Gestion de l'eau – des bandes riverains aux toits verts, no 334, août-septembre 2020.

²² CIRAIQ. 2014. Évaluation et élaboration de pratiques environnementales exemplaires pour le secteur de l'horticulture ornementale au Canada.

- Choisir le produit le plus approprié pour venir à bout du problème ou de l'organisme nuisible
- Détecter et traiter les organismes nuisibles si nécessaire, en se limitant aux plantes infestées
- Former les employés à l'identification des maladies parasitaires et aux techniques de sélection des pesticides.

Il en est de même pour la distribution et la vente (centres de jardinage, utilisateurs et détaillants). À titre d'exemple, les meilleures pratiques suivantes ont été identifiées.

- Élaborer et instaurer des plans de gestion écrits et tenir des registres
- Veiller à ce que les déchets non organiques soient recyclés ou éliminés hors site dans des installations adéquates désignées
- Mettre en place des méthodes efficaces de manutention, d'entreposage et d'élimination des produits agrochimiques

Québec Vert travaille à mettre en place une certification environnementale pour ses entreprises horticoles affiliées. La certification envisagée vise une procédure par laquelle une tierce partie (par un processus d'audit) donne une assurance écrite que les services offerts par l'entreprise sont conformes à des exigences spécifiées dans une norme ou un référentiel en lien avec des pratiques harmonieuses avec l'environnement et conformes aux exigences établies²³.

Des documents et des guides sont déjà disponibles pour accompagner ce virage vert de l'industrie. Notons par exemple un guide de bonnes pratiques en gestion durable de l'eau en horticulture ornementale publié par Québec Vert. Le guide englobe les secteurs de la production, de la commercialisation et les services²⁴.

AGRICULTURE URBAINE ET BIEN-ÊTRE

Le concept d'agriculture urbaine est en pleine expansion au Québec en réponse au désir des consommateurs pour des aliments produits à proximité. Ainsi, aux infrastructures végétalisées qui interviennent sur le plan des changements climatiques s'ajoutent les infrastructures nourricières. Le monde municipal intègre de plus en plus cette dimension dans ses aménagements et doit conséquemment former ses professionnels. Les fournisseurs de services embauchés par les villes lorsque les aménagements sont confiés en sous-traitance doivent aussi inclure cette offre dans leur portfolio. Les plans d'agriculture urbaine (PAU) proposent plusieurs projets pilotes en agriculture urbaine qui peuvent inspirer les municipalités (voir encadré).

²³ FIHOQ. <https://quebecvert.com/mettez/des-ressources-pour-jardiner/certification-environnementale-des-entreprises-en-horticulture-ornementale>

²⁴ https://quebecvert.com/medias/2_GGE_FormulairedeCommande_1504_web.pdf

Les projets urbains

Les plans d'agriculture urbaine (PAU) sont un outil démontrant l'état de situation de l'agriculture urbaine et de ses composantes afin de déterminer les possibilités de développement des activités agricoles urbaines. Voici quelques exemples :

- Dans la ville de Québec, un projet pilote de forêt nourricière incluant près de 470 végétaux (arbres fruitiers, arbustes et herbacées) a été mis en place en 2020. La ville a aussi un projet d'implantation et de gestion d'une serre, ainsi qu'un projet de diminution des sites engazonnés en faveur de sites favorisant la biodiversité.
- Dans la MRC de Rimouski-Neigette, les PAU ont permis de développer un jardin pédagogique et de développer une banque d'outils et d'équipement à partager.

Outre le côté nourricier et environnemental, les végétaux permettent aussi de répondre aux dimensions économique et sociale de la santé publique. Ainsi, les végétaux augmentent la valeur des propriétés, améliorent la situation économique des collectivités et permettent parfois de développer le tourisme. Les végétaux ont aussi des bienfaits pour la vie collective en atténuant le stress, en participant à l'acoustique, en augmentant le dynamisme d'une collectivité, et même en permettant de participer à l'apprentissage de la vie citoyenne (respect des espaces verts publics)²⁵.

LE COMMERCE EN LIGNE

La COVID-19 est venue transformer, de manière temporaire ou permanente, les comportements d'achats. Le virage de l'achat en ligne, notamment, s'est accéléré. Seulement en avril 2020, les ventes en ligne canadiennes ont augmenté de 65 %²⁶. Les entreprises en horticulture, en particulier les centres de jardinage, sont particulièrement interpellées. Plusieurs ont saisi l'occasion au printemps 2020 de revoir leur stratégie et d'implanter un site transactionnel sur leur site Web pour offrir en ligne l'achat de végétaux et d'autres fournitures. Les précautions prises quant à la distanciation des clients ont aussi incité à intensifier l'usage des réseaux sociaux pour entretenir la relation client hors des visites physiques à la jardinerie.

Du personnel spécialisé

La gestion de site Web et des réseaux sociaux requiert sans contredit du temps et des compétences qui étaient peu ou non présentes chez un grand nombre d'entreprises horticoles. Si certains employeurs en jardinerie ont choisi de former des conseillers-vendeurs à l'interne, d'autres entrepreneurs ont carrément embauché des ressources spécialisées.

« On a dû embaucher une personne qui s'occupe du site Web et une autre des réseaux sociaux. Mais on ne s'en passerait pas. Ça a remplacé les circulaires. »²⁵

²⁵ FHOQ. 2011. Mémoire de la fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec présenté à la commission de l'aménagement du territoire.

²⁶ https://quebecvert.com/medias/MQV2010/MQV2010.html?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=Ce-mois-ci-Quebec-Vert-vous-gate-avec-DEUX-magazines#p=64

LES TENDANCES D'ACHATS DES CONSOMMATEURS

À l'été 2020, la firme Marcon a réalisé un sondage auprès des Québécois pour le compte de la Table filière de l'horticulture ornementale du Québec afin de dresser le profil des consommateurs québécois en termes de produits et services en horticulture ornementale²⁷. Le sondage révèle que les Québécois ne planifient généralement pas leurs achats, surtout les plus jeunes, que ce soit pour l'achat de plants ou de services (ex. aménagement paysager). On retrouve cependant des exceptions puisque l'achat de plants pour le potager, d'arbres et d'arbustes ainsi que les services réguliers (ex. tonte et fertilisation des pelouses, émondage, entretien des plates-bandes) semblent planifiés. Le sondage révèle aussi que le premier critère d'achat par les consommateurs est des plants faciles à cultiver et que la période principale d'achat est d'avril à juin.

La COVID-19 et le jardinage

Pendant la crise du coronavirus, le jardinage a connu une recrudescence sans pareil. Selon les intervenants du milieu, le réconfort apporté par les végétaux, de même que la recherche d'un environnement plus esthétique dans sa cour, faute de vacances à l'extérieur, expliqueraient cet engouement. Par exemple, la demande en terreau aurait augmenté de 20 % selon les fournisseurs.²⁸

La crise a également entraîné un engouement important pour les formations en horticulture. Par exemple, les inscriptions dans le programme de production horticole à l'École d'agriculture de Nicolet ont doublé entre 2019 et 2020. Cette hausse importante s'expliquerait en grande partie par la pandémie, bien qu'il existait déjà un emballement au cours des années précédentes (les inscriptions avaient aussi doublé entre 2018 et 2019). Effectivement, la pandémie a entraîné plusieurs personnes à réaliser un changement de carrière, car leur métier était devenu précaire²⁹.

²⁷ https://quebecvert.com/medias/MQV2010/MQV2010.html?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=Ce-mois-ci-Quebec-Vert-vous-gate-avec-DEUX-magazines#p=31

²⁸ <https://www.journaldemontreal.com/2020/04/16/les-citoyens-se-mettent-au-jardinage-pour-se-nourrir>

²⁹ <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1760669/ecole-nicolet-covid-agriculteur-centre-formation-professionnelle-penurie>

5. LA FORMATION

Cette section présente les formations initiales et continues qui peuvent mener à un métier dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Elle documente également le nombre d'inscriptions dans chaque programme ainsi que les statistiques sur la situation des diplômés sur le marché du travail.

5.1 LA FORMATION INITIALE

La formation initiale en horticulture ornementale – commercialisation et services est offerte à tous les ordres d'enseignement : secondaire (ou enseignement professionnel), collégial et universitaire.

5.1.1 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LE DIPLÔME D'ÉTUDE PROFESSIONNELLE

Un diplôme d'étude professionnelle (DEP) sanctionne la réussite d'un programme d'études de niveau secondaire menant à l'exercice d'un métier, d'une profession. Il mène généralement à l'occupation d'un poste d'ouvrier spécialisé. Le Tableau 5.1 présente la liste de ces programmes. Il documente également leur nombre d'unités, leur durée (nombre d'heures) et les professions qu'ils visent.

Au total, 5 DEP mènent à une profession dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec. Deux de ces programmes sont aussi offerts en langue anglaise : Horticulture and Garden Center Operations et Landscaping Operations (DEP). En plus de ces DEP, le centre horticole de Laval offre une formation en horticulture urbaine. Certains centres de formation offrent également la possibilité de faire plus d'un DEP et de reconnaître les compétences qui en sont communes.

Récemment, le contenu de deux DEP a été révisé par le ministère de l'Éducation : celui du programme Élagage (nouvelle version approuvée en 2018 : implantation obligatoire en 2021-2022) et celui du programme Fleuristerie (nouvelle version approuvée en 2020 : implantation obligatoire en 2022-2023)³⁰. Le DEP Horticulture et jardinerie est en processus de révision par le ministère de l'Éducation.

Les DEP menant à un métier en horticulture ornementale – commercialisation et services comportent un nombre d'unités variable (entre 61 et 89). Leur durée fluctue entre 915 heures (Élagage) et 1335 heures (Horticulture et jardinerie). L'étendue dans le temps de ces programmes (ex. : nombre de mois) peut être différente d'un centre de formation professionnelle à un autre, et ce, pour le même programme. À titre d'exemple, le même programme de 1200 h peut s'étendre sur 12 mois dans un centre de formation et sur 15 mois dans un autre. Le nombre d'heures d'acquisition des compétences qui sont vues en milieu de travail peut également varier d'un centre à l'autre, et ce, pour le même programme.

Ces programmes mènent à des professions variées (ex. : manœuvres, ouvriers, entrepreneurs, superviseurs et techniciens).

³⁰ L'ancienne version du programme était le 5173.

Tableau 5.1
Information générale – Diplômes de formation professionnelle

Programme DEP	Unités	Heures	Professions visées
Élagage – 5366 (nouvelle version : obligatoire à partir de 2021-2022)	61	915	- Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612)
Horticulture et jardinerie – 5288¹	89	1 335	- Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432) - Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (CNP 6421)
Production horticole – 5348	80	1 200	- Ouvriers/ouvrières agricoles (CNP 8431) - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432)
Réalisation d'aménagements paysagers – 5320²	69	1035	- Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) - Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) - Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612) - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432)
Fleuristerie – 5376 (nouvelle version : obligatoire à partir de 2022-2023)	69	1 035	Vendeurs/vendeuses – commerce de détail (CNP 6421)

1 programme correspondant en anglais disponible : Horticulture and Garden Center Operations – 5788.

2 programme correspondant en anglais disponible : Landscaping Operations (DEP) – 5820.

Source : Inforoute FTP.

Le Tableau 5.2 présente les établissements qui offrent des formations professionnelles en horticulture ornementale – commercialisation et services.

- La formation se donnant dans le plus d'établissements est Horticulture et jardinerie (13 établissements), suivi de Réalisation d'aménagements paysagers (11 établissements). Viennent ensuite les formations Fleuristerie (9 établissements) et Production horticole (8 établissements).
- L'établissement offrant le plus de formation professionnelle dans les secteurs à l'étude est le C.F.P de Fierbourg de la Capitale-Nationale (5 formations). Plusieurs centres de formation offrent également un choix de 4 différents programmes : le C.F. horticole de Laval, le C.F.P. des Moissons, l'École professionnelle de Saint-Hyacinthe, l'École d'agriculture de Nicolet et le C.F.P. de Coaticook (CRIFA).
- La Montérégie qui regroupe le plus grand nombre d'entreprises du secteur (23 %) est celle qui détient le plus de centres de formation (4) offrant des programmes associés à l'horticulture ornementale.
- Certaines régions comportent une offre très limitée (Mauricie, Bas-Saint-Laurent et Saint-Lac-St-Jean), voire une absence de programmes de formation professionnelle (Lanaudière, Côte-Nord et Gaspésie). Les employeurs de ces régions, bien que parfois limités en nombre, peuvent ainsi avoir davantage de difficulté à recruter des candidats formés.

Tableau 5.2

Établissements autorisés à offrir des diplômes de formation professionnelle (DEP) associés au secteur de l'horticulture ornementale, par région administrative (situation en juin 2020)

		Élagage – 5366	Horticulture et jardinerie – 5288	Production horticole – 5348	Réalisation d' aménagements paysagers – 5320	Fleuristerie – 5376 ¹
Capitale-Nationale	C.F.P. Fierbourg	●	●	●	●	●
Laval	C.F. horticole de Laval	●	●		●	●
Montréal	C.F.P. des Moissons	●	●	●	●	
	Huntingdon Adult Education and Community Centre (HAECC)		●		●	
	École professionnelle de Saint-Hyacinthe		●	●	●	●
	C.F.P. de Châteauguay					●
Mauricie	École forestière de La Tuque formation professionnelle	●				
Abitibi-Témiscamingue	Centre Frère-Moffet F.P.		●	●		●
Bas-Saint-Laurent	C.F.P. Mont-Joli-Mitis		●			
Centre-du-Québec	École d'agriculture de Nicolet		●	●	●	●
Estrie	C.F.P. de Coaticook (CRIFA)		●	●	●	●
Laurentides	C.F.P. L'Horizon		●		●	
	C.F.A. de Mirabel			●	●	●
Montréal	École des métiers de l'horticulture de Montréal		●		●	●
Ontario	C.F.P. Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Seigneurie)		●	●	●	
Saguenay – Lac-Saint-Jean	C.F.P. Alma (Pavillon Bégin)		●			

1 Source : InfoRoute FFP et ministère de l'Éducation, 2020.

INSCRIPTIONS ET DIPLOMATIONS

Les Tableau 5.3 et Tableau 5.4 représentent l'évolution des inscriptions et de la diplomation dans les programmes de DEP menant à des métiers dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services entre 2015 et 2019.

- Les programmes Production horticole et Horticulture et jardinerie ont connu une hausse importante des inscriptions au cours de la période (respectivement +85 % et +29 %). À l'opposé, les programmes Fleuristerie et Réalisation d'aménagements paysagers ont

enregistré des baisses (-30 % et -43 %). Les inscriptions au programme Élagage sont demeurées relativement stables.

- Le programme Horticulture et jardinerie est celui qui attire le plus grand nombre d'inscriptions et d'étudiants débutant le programme (près de 388 en 2018-2019). Viennent ensuite Production horticole, Élagage, Réalisation d'aménagements paysagers et Fleuristerie.

Tableau 5.3
Inscriptions (étudiants débutant le programme) – Diplômes d'études professionnelles (DEP)

Programme DEP	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	Var.*
Élagage	160	145	148	145	158	↓1 %
Horticulture et jardinerie	300	326	379	376	388	↑29 %
Production horticole	99	107	136	163	183	↑85 %
Réalisation d'aménagements paysagers	233	251	205	200	132	↓43 %
Fleuristerie	138	139	112	138	97	↓30 %

*Variation 2014-2015 à 2018-2019.

Source : MEES, 2020.

- Le nombre de diplômes délivrés entre 2015 et 2019 a augmenté pour les programmes de Production horticole (+64 %) et Horticulture et jardinerie (+23 %) en lien avec l'augmentation des inscriptions. Pour le programme Élagage, le nombre de diplômes émis a été plutôt stable dans les 5 dernières années, tout comme les inscriptions. Une variation négative s'observe pour les programmes de Fleuristerie (-26 %) et Réalisation d'aménagements paysagers (-29 %).

Tableau 5.4
Diplomation – Diplômes d'études professionnelles (DEP)

Programme DEP	2015	2016	2017	2018	2019	Var.*
Élagage	112	122	110	101	107	↓4 %
Horticulture et jardinerie	177	239	217	236	218	↑23 %
Production horticole	74	63	110	131	121	↑64 %
Réalisation d'aménagements paysagers	139	162	134	119	99	↓29 %
Fleuristerie	66	67	59	70	49	↓26 %

*Variation 2015 à 2019. P : données provisoires.

Source : MEES, 2020.

Écart entre les inscriptions et les diplomations

De façon générale, le nombre d'inscriptions aux formations est plus élevé que le nombre de diplômes émis. Plusieurs facteurs expliquent cette situation. D'abord, l'année d'inscription ne correspond pas à l'année de diplomation. Par exemple, les inscrits au DEP en production horticole n'obtiendront leur diplôme que 12 mois plus tard (cf. Tableau 5.1). Il y a donc un effet de cohorte.

Aussi, certains étudiants vont abandonner leurs études, changer de programme, ou encore étirer leur formation et seront donc diplômés avec une cohorte différente que leur cohorte d'inscription.

SITUATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES

Le Tableau 5.5 présente la situation des diplômés des formations professionnelles menant à une profession en horticulture ornementale – commercialisation et services au 31 mars 2015 et 2018.

- La majorité des diplômés des programmes d'études ciblés étaient en emploi en 2018 (taux d'emploi de 50 % et plus). Le programme qui détenait le taux de diplômés en emploi le plus élevé à la suite de leur formation était Élagage (81 %). Les autres programmes étaient associés à des taux d'emploi plus faibles, ce qui s'explique en partie par des taux de poursuite des études plus élevés (entre 15 et 19 %, contrairement à 3 % pour Élagage).
- Plus des deux tiers des étudiants sortant des programmes d'études ciblés qui étaient employés exerçaient un emploi à temps plein en 2018. Une forte proportion d'entre eux (plus de 60 %) occupait également un emploi lié à leur formation, à l'exception du programme Production horticole où cette proportion est plus faible (46 %). Précisons qu'en 2015, plus de 80 % des diplômés en emploi de ce programme exerçaient un métier en lien avec leur formation.
- Les diplômés des programmes étaient employés en plus grande proportion en 2018 qu'en 2015, à l'exception du programme Fleuristerie. Le programme Élagage est celui qui a connu la plus forte hausse du taux de diplômés en emploi entre 2015 et 2018. La baisse importante de la part de diplômés qui poursuivent leurs études explique en grande partie cette situation.
- La majorité des programmes comptaient en 2018 une proportion de diplômés à la recherche d'un emploi moindre qu'en 2015. Seuls les programmes Fleuristerie et Production horticole faisaient exception. Les programmes Réalisation d'aménagement paysager et Élagage sont ceux dont le taux de diplômés à la recherche d'emploi a connu la plus forte baisse.

Tableau 5.5
Situation des personnes diplômées au 31 mars 2015 et 2018 –
Diplômes d'études professionnelles (DEP)

PROGRAMME DEP	Répondants (nombre)	À la recherche d'un emploi (%)	Aux études (%)	Inactifs (%)	En emploi (%) ↳	À temps plein (%) ↳	En lien avec formation (%)
2015							
Fleuristerie	85	10 %	12 %	21 %	57 %	64 %	66 %
Horticulture et jardinerie ¹	187	12 %	21 %	12 %	56 %	83 %	78 %
Réalisation d'aménagements paysagers ²	112	14 %	12 %	14 %	60 %	91 %	72 %
Production horticole	43	6,2 %	37 %	0 %	57 %	70 %	83 %
Élagage	88	9,9 %	14 %	9,9 %	67 %	84 %	64 %
2018							
Fleuristerie	59	13 %	15 %	22 %	50 %	69 %	73 %

Horticulture et jardinerie¹	203	11 %	15 %	17 %	58 %	84 %	71 %
Réalisation d'aménagements paysagers²	115	7,6 %	16 %	11 %	65 %	81 %	63 %
Production horticole	108	8,1 %	19 %	8,1 %	65 %	81 %	46 %
Élagage	110	4,5 %	2,8 %	12 %	81 %	91 %	85 %

1 Les données pour le programme Horticulture and Garden Centre Operations – 5788 ne sont pas disponibles.

2 Les données pour le programme Landscaping Operations – 5820 ne sont pas disponibles.

Source : Relance au secondaire en formation professionnelle 2015, 2017 et 2018.

PROGRAMME DE FORMATIONS DE COURTE DURÉE PRIVILÉGIANT LES STAGES (COUD)

Depuis 2019, HortiCompétences collabore avec le réseau de la formation professionnelle à la mise en œuvre de projets « COUD ». Ce programme de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) permet d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de formation privilégiant les stages adaptés aux besoins des entreprises.

Deux DEP ont été ciblés pour le projet COUD compte tenu du manque de main-d'œuvre dans les emplois visés par ces programmes :

- DEP en réalisation d'aménagements paysagers (RAP)
- DEP en élagage

Le financement vise l'adaptation des deux DEP en une formule d'alternance travail-études (ATE) accrue et permet le remboursement des salaires des participants qui sont rémunérés tant en classe qu'en entreprise. Le Tableau 5.6 présente les places en formation du programme COUD.

Tableau 5.6
Places en formation du programme COUD

	Années scolaires				
	2019-2020			2020-2021	2021-2022
	Nb de places financées	Nb entreprises participantes	Nb de diplômés	Nb de places financées	Nb de places demandées
DEP visés par le COUD					
DEP RAP	24	17	20	84	117
DEP élagage	n/a	n/a	n/a	n/a	25

Source : HortiCompétences, 2021.

L'ATTESTATION DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE (ASP)

Une seule attestation de spécialisation professionnelle (ASP) mène à un métier en horticulture ornementale – commercialisation et services, l'ASP Spécialités en horticulture (cf. Tableau 5.7). La filière menant à cette ASP est constituée de programmes d'études complémentaires à une formation professionnelle initiale. Ce programme vise à développer des habiletés pour « faire une régie des productions annuelles des vivaces, lire des plans d'aménagement paysager, dessiner des plans

d'aménagement paysager, acquérir des notions sur la régie des pépinières, etc. »³¹. Il mène aux professions de techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) et ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432). L'ASP Spécialités en horticulture est en processus de révision par le ministère de l'Éducation.

Tableau 5.7
Information générale – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

Programme ASP	Unités	Heures	Professions visées (en horticulture)
Spécialités en horticulture – 5043	30	450	- Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) - Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres (CNP 8432)

Source : Inforoute, 2020.

Le Tableau 5.8 et le Tableau 5.9 présentent l'évolution des inscriptions et de la diplomation pour l'ASP Spécialités en horticulture. Le programme a connu un gain important de popularité au cours des dernières années, les inscriptions et la diplomation ayant plus que doublé.

Tableau 5.8
Inscriptions – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

Programme ASP	2014 – 2015	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 – 2019	Var.*
Spécialités en horticulture	16	32	17	15	42	↗163 %

*Variation 2014-2015 à 2018-2019.

Source : MEES, 2020.

Tableau 5.9
Diplomation – Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

Programme ASP	2015	2016	2017	2018	2019	Var.*
Spécialités en horticulture	15	28	15	15	36	↗140 %

P : données provisoires. *Variation 2015 à 2019.

Source : MEES, 2020.

SITUATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES

Le Tableau 5.10 présente la situation des diplômés pour l'ASP Spécialités en horticulture pour l'année 2015. Précisons que les données de 2018 ne sont pas disponibles en raison de leur faible représentativité (faible nombre de répondants).

- En 2015, plus des deux tiers des finissants de l'ASP Spécialités en horticulture étaient en emploi au 31 mars. Parmi ceux-ci, plus de 70 % occupaient un emploi à temps plein et en lien avec leur programme de formation.

³¹ Inforoute, 2020, <https://www.inforoutefpt.org/progSecDet.aspx?prog=5043&sanction=7>

Tableau 5.10
Situation des personnes diplômées au 31 mars 2015 –
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)

PROGRAMME ASP	Répondant s (nombre)	À la recherche d'un emploi (%)	Aux études (%)	Inactifs (%)	En emploi (%) ↳	À temps plein (%) ↳	En lien avec formation (%)
2015							
Spécialités en horticulture	28	9,4 %	0 %	23 %	67 %	72 %	71 %

Source : Relance au secondaire en formation professionnelle 2015, 2017 et 2018.

5.1.2 LA FORMATION COLLÉGIALE

Au niveau collégial, deux formations mènent à un emploi dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services : les programmes Paysage et commercialisation en horticulture ornementale et Technologie de la production horticole agroenvironnementale³². Ces programmes comprennent chacun 91 2/3 unités et sont d'une durée supérieure à 2600 heures. Ils visent des professions au niveau hiérarchique plus élevé que les DEP, tels que des gestionnaires, directeurs et spécialistes (cf. Tableau 5.11).

Le programme Paysage et commercialisation en horticulture ornementale se décline en trois spécialisations : aménagement paysager, commercialisation des produits et des services horticoles et espaces verts. Les 3 spécialisations détiennent un tronc commun de formation générale (660 heures) et 1980 heures de formation spécifique. Les spécialisations Aménagement paysager et Espaces verts détiennent plusieurs compétences similaires :

- Appliquer des techniques de drainage et d'irrigation
- Réaliser des travaux d'aménagement paysager
- Produire des représentations graphiques d'aménagements paysagers
- Produire des documents relatifs à des projets horticoles
- Planifier un projet d'entretien (aménagement paysager ou espace vert)

La spécialisation Commercialisation des produits et des services horticoles est davantage axée sur la mise en marché et la commercialisation. Le programme offre une passerelle DEC-BAC en architecture de paysage depuis l'automne 2017 (collaboration entre l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) et l'Université de Montréal).

Le programme Technologie de la production horticole agroenvironnementale a été révisé en 2019 (implantation obligatoire en 2021-2022). Il vise à former des technologues en production horticole détenant la capacité de réaliser des tâches liées à la régie de culture, aux activités de gestion, au service-conseil, à la représentation commerciale et à la recherche³³.

³² Anciennement Technologie de la production horticole et de l'environnement

³³ Inforoute, 2020, <https://www.inforoutefpt.org/progColDet.aspx?prog=541&sanction=1>

Tableau 5.11
Information générale – programmes de formation collégiale

Programmes DEC	Unités	Heures	Professions visées
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale – 153.CO	91 2/3	2 640	• Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) • Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) • Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros (CNP 0621) • Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros (CNP 6221)
Technologie de la production horticole agroenvironnementale – 153.FO (nouvelle version approuvée en 2019 : implantation obligatoire à partir de 2021-2022)	91 2/3	2 610	• Entrepreneurs/entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage (CNP 8252) • Technologues et techniciens/techniciennes en biologie (CNP 2221) • Gestionnaires en agriculture (CNP 0821) • Gestionnaires en horticulture (CNP 0822) • Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros (CNP 6221)

Source : Inforoute, 2020.

Le Tableau 5.12 présente les établissements scolaires où sont données ces formations. La formation Paysage et commercialisation en horticulture ornementale est offerte uniquement dans les régions de Laval et Montréal. Technologie de la production horticole agroenvironnementale est quant à elle offerte dans 4 régions : Montérégie, Bas-Saint-Laurent, Lanaudière et Laurentides.

Tableau 5.12
Établissements autorisés à offrir les principaux programmes de formation collégiale (DEC), par région administrative (situation en juin 2020)

		Paysage et commercialisation en horticulture ornementale	Technologie de la production horticole agroenvironnementale
Laval	Cégep de Montmorency	●	
Montérégie	Institut de technologie agroalimentaire (ITA), campus de Saint-Hyacinthe	●	●
Bas-Saint-Laurent	Institut de technologie agroalimentaire, campus de La Pocatière		●
Lanaudière	Cégep régional de Lanaudière à Joliette		●
Laurentides	Cégep Lionel Groulx		●

Source : Inforoute, 2020.

INSCRIPTIONS ET DIPLOMATION

Les Tableau 5.13 et Tableau 5.14 représentent l'évolution des inscriptions en 1^{re} année et de la diplomation pour les programmes d'études collégiales menant à un métier dans le secteur de l'horticulture ornementale.

- Le programme Technologie de la production horticole et de l'environnement compte plus de 2 fois et demie plus d'inscriptions (96) que celui de Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (36). Depuis 2014-2015, ces programmes ont connu une hausse d'inscriptions respectives de 20 % et 6 %. Dans le cas du programme de Technologie de la production horticole et de l'environnement, cette hausse a toutefois évolué en soubresauts, un pic ayant été observé en 2016-2017 (119 inscriptions).

Tableau 5.13
Inscriptions en 1^{re} année – programmes de formation collégiale

Programmes DEC	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Var.*
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale	34	26	31	45	36	↗6 %
Technologie de la production horticole et de l'environnement	80	89	119	93	96	↗20 %

*Variation 2013-2014 à 2018-2019.

Source : MEES, 2020.

- Le nombre de diplômes délivrés pour les programmes de Technologie de la production horticole et de l'environnement et Paysage et commercialisation en horticulture ornementale a augmenté de 6 % et 7 % respectivement entre 2014 et 2018, en lien avec l'augmentation des inscriptions observée.

Tableau 5.14
Diplomation – programmes de formation collégiale

Programmes DEC	2014	2015	2016	2017	2018	Var.*
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale	14	13	20	18	15	↗7 %
Technologie de la production horticole et de l'environnement	33	32	26	45	35	↗6 %

*Variation 2014 à 2018.

Source : MEES, 2020.

SITUATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES

Le Tableau 5.15 présente l'évolution des diplômés dans les programmes de formation collégiale en lien avec l'horticulture ornementale – services et commercialisation au cours des 4 dernières années.

- Environ 60 % des diplômés du programme Technologie de la production horticole agroenvironnementale étaient en emploi au 28 février 2020. Cette proportion est comparable aux situations de 2016 et 2019. Parmi les diplômés en emploi, plus de 80 % travaillaient à temps plein et plus 70 % exerçaient un métier en lien avec leur formation et notamment celui techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225). Ces diplômés travaillent dans une diversité de secteurs, dont le plus important est celui des Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales

(code SCIAN 9139). Précisons que très peu travaillent dans un code SCIAN lié à l'horticulture ornementale – commercialisation et services.

- La grande majorité (84 %) des diplômés du programme de Paysage et commercialisation en horticulture ornementale était encore aux études en février 2020. Pour la majorité, les études poursuivies étaient en lien avec la formation. Cette situation contraste avec celle de 2018 où la presque totalité des diplômés étaient en emploi. Parmi les répondants à l'emploi, la moitié occupait un emploi lié à leur formation et la moitié de ces derniers travaillaient à temps plein. La plupart des finissants de ce programme occupent un poste de techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225), entrepreneurs et superviseurs des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) ou de vendeurs – commerce de détail (CNP 6421). Ces derniers travaillent pour la plupart dans les secteurs Services relatifs aux bâtiments et aux logements (SCIAN 5617) et Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales (SCIAN 9139)³⁴.

Tableau 5.15

Situation des diplômés des programmes de formation collégiale en horticulture ornementale – services et commercialisation, 2016-2020

FORMATION COLLÉGIALE	Répondants (nombre)	À la recherche d'un emploi (%)	Aux études (%)	Inactifs (%)	En emploi (%) ↳	À temps plein (%) ↳	En lien avec formation (%)
Au 31 mars 2016							
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale ¹	13	23 %	31 %	0 %	47 %	77 %	100 %
Technologie de la production horticole agroenvironnementale		32	3 %	34 %	0 %	63 %	80 %
Au 31 mars 2018							
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale ¹	15	0 %	7 %	0 %	93 %	65 %	78 %
Technologie de la production horticole agroenvironnementale	34	9 %	24 %	9 %	59 %	60 %	92 %
Au 28 février 2020							
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale ¹	6	0 %	84 %	0 %	17 %	50 %	50 %
Technologie de la production horticole agroenvironnementale	49	8 %	20 %	12 %	59 %	83 %	71 %

1 En raison du faible nom de répondants, ces résultats doivent être interprétés avec précaution.

Source : La Relance au collégial en formation technique – Enquête sur la situation d'emploi des personnes diplômées (2016, 2018 et 2020).

³⁴ Source : La Relance au collégial en formation technique – Enquêtes sur la situation d'emploi des personnes diplômées (2016, 2018 et 2020).

5.1.3 LA FORMATION UNIVERSITAIRE

Au niveau de la formation universitaire, plusieurs baccalauréats sont susceptibles de mener à des emplois dans le domaine de l'horticulture ornementale (cf. Tableau 5.17). Des programmes de deuxième et de troisième cycle sont aussi disponibles, ainsi qu'un certificat et une mineure. Ces études mènent à des postes plus spécialisés.

Néanmoins, 4 programmes universitaires sont plus spécifiques au secteur : le baccalauréat en Architecture de paysage (5334), la maîtrise en Architecture de paysage et la mineure en Design de jardin (cf. Tableau 5.16).

- Le baccalauréat en architecture de paysage permet « d'acquérir les compétences nécessaires pour la planification et l'aménagement des espaces extérieurs en contexte urbain, périurbain et rural ».³⁵ D'une durée de 3 ans, le programme comporte 90 crédits et mène principalement au métier d'architectes paysagistes (CNP 2152), mais également à celui d'urbanistes et de planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols (CNP 2153). L'obtention d'un diplôme de 2^e cycle en architecture de paysage (maîtrise) permet aux finissants de devenir membres stagiaires de l'Association des architectes paysagistes du Québec. Précisons que certains entreprises et donneurs d'ordre exigent que les architectes paysagistes embauchés soient membres de l'Association pour des fins de garantie de qualité³⁶.
- La mineure en design des jardins qui comporte 30 crédits porte sur « l'analyse et la compréhension des problématiques d'aménagements extérieurs résidentiels ainsi que sur la conception et la mise en œuvre de projets à l'échelle du jardin privé et des jardins de collectivités résidentielles »³⁷. Elle mène à la profession de designer de l'environnement ou d'urbaniste et planificateur/planificatrice de l'utilisation des sols (CNP 2153).
- Le certificat en horticulture et en gestion d'espaces verts s'adresse aux personnes qui travaillent dans le secteur de l'horticulture et qui souhaitent consolider et enrichir leurs compétences en matière de gestion de personnel, de gestion et entretien des espaces verts et de sciences horticoles : lutte contre les parasites, fertilisation, techniques de culture et de multiplication des végétaux, culture en serre et aménagement paysager³⁸.

³⁵ Université de Montréal, <https://architecturedepaysage.umontreal.ca/accueil/>

³⁶ Entrevue auprès de Bernard Bigras, l'Association des architectes paysagistes du Québec, octobre 2020.

³⁷ Tiré de l'Université de Montréal, <https://admission.umontreal.ca/programmes/mineure-en-design-des-jardins/>

³⁸ Université Laval. 2020, <https://www.ulaval.ca/les-etudes/programmes/repertoire/details/certificat-en-horticulture-et-en-gestion-despaces-verts.html#presentation-generale>

Tableau 5.16
Information générale – programmes de formation universitaire

Programmes	Crédits	Durée	Professions visées
Baccalauréat en architecture de paysage	90	3 ans	• Architectes paysagistes (CNP 2152) • Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols (CNP 2153)
Maîtrise en architecture de paysage	45	n.d.	• Architectes paysagistes (CNP 2152) • Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols (CNP 2153)
Mineure en design de jardin	30	1 an	• Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols (CNP 2153)
Certificat en horticulture et en gestion d'espaces verts	30	n.d.	• Entrepreneurs/entrepreneuses et superviseurs/superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture (CNP 8255) • Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225) • Gestionnaires en horticulture (CNP 0822)

Sources : Université de Montréal et Université Laval, 2020.

Les programmes universitaires menant à des formations en horticulture ornementale sont donnés dans quatre établissements (cf. Tableau 5.17) dont un à Québec et trois à Montréal.

Tableau 5.17
Programmes de formation universitaire pouvant menant à un métier dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services
(situation en juin 2020)

Établissements d'enseignement	Programmes
Université Laval	Baccalauréat en agronomie • Concentration productions végétales • Concentration productions animales • Concentration agronomie générale • Concentration sols et environnement
	Maîtrise et doctorat en agronomie
	Baccalauréat en agroéconomie
	Maîtrise et doctorat en agroéconomie
	Certificat en horticulture et en gestion d'espaces verts
Université de Montréal	Baccalauréat en architecture de paysage
	Maîtrise en architecture de paysage
	Maîtrise en aménagement
	Mineure en design des jardins

Établissements d'enseignement	Programmes
Université du Québec à Montréal	Baccalauréat en design de l'environnement
	Maîtrise en design de l'environnement
Université McGill	Master of Urban Planning
	Bachelor of Science in Agricultural & Environmental Sciences

Source : site de l'UdeM, IMT en ligne, 2020

INSCRIPTIONS ET DIPLOMATION

Les Tableau 5.18 et Tableau 5.19 présentent l'évolution des inscriptions et de la diplomation pour les programmes universitaires menant à une profession dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services au cours des 5 dernières années.

- Trois programmes ont connu des diminutions d'inscriptions entre 2015 et 2019 : le baccalauréat en architecture de paysage (-8 %), la maîtrise en architecture du paysage (-53 %) et la mineure en design des jardins (-27 %).
- Les inscriptions au baccalauréat en agroéconomie et au baccalauréat en agronomie – productions végétales sont restées plutôt stables.
- Les inscriptions au certificat en horticulture et en gestion des espaces verts sont celles qui ont connu la plus forte croissance, passant de 171 à 268 entre 2015 et 2019 (+57 %).

Tableau 5.18
Inscriptions au trimestre d'automne – programmes universitaires

Programmes	2015	2016	2017	2018	2019	Var.*
Baccalauréat en architecture de paysage ^{1,2}	120	124	115	119	110	↘8 %
Maîtrise en architecture de paysage ^{1,2}	60	52	40	30	28	↘53 %
Mineure en design des jardins ^{1,2}	30	34	17	2	22	↘27 %
Maîtrise en aménagement (département d'urbanisme et d'architecture de paysage) ^{1,2}	n.d.	n.d.	6	8	9	n.d.
Baccalauréat en agroéconomie ³	n.d.	34	42	25	32	n.d.
Baccalauréat en agronomie – Productions végétales	n.d.	37	28	35	40	n.d.
Certificat en horticulture et en gestion des espaces verts ²	171	209	249	259	268	↗57 %

*Variation 2014 à 2019. n.d. : non disponible.

1. Université de Montréal seulement. 2. Comprend les inscriptions à toutes les années du programme. 3. Université Laval seulement.

Sources : Université de Montréal et MES, DGPP, DSIG, Portail informationnel, système SOCRATE, données au 1^{er} novembre 2020.

- Le nombre de diplômes émis pour le baccalauréat en architecture du paysage est resté stable entre 2015 et 2019. Pour ce qui est de la maîtrise, il est passé de 4 en 2015 à 13 en 2019. Rappelons que la maîtrise en horticulture est relativement récente (implantation en 2013). Le baccalauréat en agronomie et le certificat en horticulture et en gestion des espaces verts sont les programmes qui ont connu les plus fortes hausses de diplomation entre 2015 et 2019.
- Bien qu'il n'y ait pas assez de données disponibles pour calculer la variation sur 5 ans pour le baccalauréat en agronomie – productions végétales, on remarque tout de même une hausse de la diplomation.
- L'ensemble des autres programmes ont connu des baisses qui ont varié entre 20 % et 67 %.

Tableau 5.19
Diplomation – programmes universitaires

Programmes	2015	2016	2017	2018	2019	Var.*
Baccalauréat en architecture de paysage	34	35	35	23	35	↗3 %
Maîtrise en architecture de paysage ¹	4	16	16	16	13	↗225 %
Mineure en design de jardin	30	21	16	12	10	↘67 %
Maîtrise en aménagement (ensemble des départements) ¹	35	24	28	40	24	↘31 %
Doctorat en aménagement ¹	5	7	6	11	4	↘20 %
Baccalauréat en agroéconomie ²	n.d.	20	44	29	22	n.d.
Baccalauréat en agronomie – Productions végétales ²	n.d.	13	17	21	29	n.d.
Certificat en horticulture et en gestion des espaces verts	31	23	35	35	50	↗61 %

*Variation 2014 à 2018. n.d. : non disponible.

1. Université de Montréal seulement. Inclut les départements de Direction aménagement, Design et Urbanisme et d'architecture de paysage. 2. Université Laval seulement

Sources : Université de Montréal et Université Laval, 2020.

5.2 LA FORMATION CONTINUE

Les employeurs et les employés du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services ont à leur disposition une offre de formation continue diversifiée et adaptée à la réalité de leur secteur. Les principales sources de formation proviennent d'un vaste réseau de partenaires.

FORMATION CONTINUE OFFERTE PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Plusieurs institutions scolaires de niveau secondaire, collégial ou universitaire proposent un éventail de formations continues spécialisées en horticulture. Les centres de formation professionnelle spécialisés en horticulture couvrent un large spectre de thèmes tels que :

- Conception de plan d'aménagement paysager sur logiciel 3D
- Abattage manuel certifié CNEST
- Aide aux fleuristes
- Taille et entretien d'arbres et d'arbustes fruitiers
- Pesticides – application en horticulture ornementale
- Identification des arbres, élagage et scie à chaîne
- Agriculture biologique et production horticole
- Permaculture
- Entretien des annuelles

Certaines organisations de niveau professionnel développent et offrent des activités particulières. Par exemple :

- Le Centre de formation horticole de Laval a développé une formation de spécialisation en végétalisation urbaine

- La Société de formation à distance des commissions scolaires (SOFAD) offre des cours à distance :
 - Préparation aux examens des pesticides
 - Installation et entretien des systèmes d'irrigation

Plusieurs établissements de niveau collégial et universitaire offrent également des activités formatives variées. Le Tableau 5.20 présente quelques-uns de ces exemples.

Tableau 5.20

**Exemples de formations continues en horticulture ornementale – commercialisation et services
données par les établissements de niveau collégial et universitaire**

Centres de formation	Types de formation
Institut de technologie agroalimentaire	• Aménagement • Conception • Entretien et lutte intégrée • Phytotechnologies et infrastructures vertes • Surintendance de golf • Agriculture urbaine • Vente et mise en marché • Gestion d'une entreprise horticole
Collège Montmorency	• Coaching pour réussir la certification ISA arboriculteur (en ligne)
Cégep de Victoriaville	• Attestation d'études collégiales en développement et gestion en agriculture urbaine (en ligne ou en classe à temps partiel)
Université Laval	• Certificat en horticulture et en gestion d'espaces verts (en ligne) • Programme de formation en entrepreneuriat agricole
Université de Montréal	• Mineure en design des jardins • Institut de recherche en biologie végétale de l'Université de Montréal (formation de la relève scientifique en biologie végétale et en biodiversité, au baccalauréat, à la maîtrise, au doctorat et au niveau postdoctoral)

De plus, les services aux entreprises et de la formation continue des centres de services scolaires, des cégeps et des universités offrent également une pléthore de formations relatives aux thèmes génériques suivants :

- Gestion
- Finances et administration
- Bureautique et comptabilité
- Utilisation de logiciels
- Ressources humaines
- Communication et leadership
- Utilisation des réseaux sociaux
- Ventes et marketing numérique

- Francisation en milieu de travail
- Apprentissage des langues (anglais, espagnol, etc.)
- Etc.

LES PROMOTEURS COLLECTIFS

Avec la venue du contexte de pandémie, le Programme actions concertées pour le maintien en emploi (PACME) a été mis en place en avril 2020, invitant les entreprises à « profiter de la pause » pour former les travailleurs. Y voyant une occasion d'élargir l'offre de formation continue pour l'industrie, HortiCompétences a soutenu Québec Vert dans sa demande de reconnaissance à titre de promoteur collectif auprès de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

À la suite de cette reconnaissance, les 2 organismes ont collaboré à une offre de formation concertée qui a été diffusée entièrement en ligne à l'automne 2020. Parmi cette offre, quatre formations étaient notamment organisées par HortiCompétences en collaboration avec 11 autres CSMO pour répondre spécifiquement aux besoins liés au contexte de pandémie :

- Faire vivre l'expérience client en contexte de pandémie
- Organiser le travail en contexte de changement
- Appliquer les mesures d'hygiène et de salubrité (pour travailleurs)
- Implanter les mesures préventives en contexte de pandémie (pour gestionnaires)

À titre de promoteurs collectifs, HortiCompétences et Québec Vert peuvent déposer des demandes de subventions au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) afin de financer l'élaboration et la diffusion des formations ainsi que le remboursement salarial des travailleurs participants. De plus, des projets peuvent être déposés auprès de différents bailleurs de fonds tels que les Directions régionales de Services Québec ou le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ).

En collaboration avec plusieurs partenaires de formation, les deux organismes offrent des formations en ligne et en présentiel adaptées aux particularités du secteur, destinées aux gestionnaires et aux travailleurs du secteur. Plusieurs formateurs des établissements d'enseignement et des organismes professionnels cités dans cette section sont mis à contribution pour dispenser les formations.

Toujours en évolution afin de répondre aux besoins de développement des compétences, voici un aperçu des thèmes couverts par ces 2 organismes, en 2020 et 2021 :

HortiCompétences

- Gestion des ressources humaines (diversité générationnelle et culturelle, mobilisation, recrutement, leadership, etc.)
- Supervision d'une équipe de travail (Devenir chef d'équipe)
- Techniques de vente et de marchandisage
- Expérience client et service à la clientèle

- Service-conseil, caractéristiques et entretien de végétaux
- Obligations des utilisateurs de véhicules lourds
- Perfectionnement de 105 heures pour :
 - conseiller-vendeur en jardinerie
 - manœuvres en aménagement paysager
 - manœuvres en entretien de terrains
 - travailleurs d’expérience en aménagement paysager

Québec Vert

- Utilisation des pesticides : Application en horticulture ornementale (CD4)
- Aménagement comestible
- Accompagnement au potager
- Vivaces et annuelles comestibles
- Lutte intégrée aux principaux ravageurs
- Gestion optimale de l’eau
- Stationnements écologiques et utilitaires
- Virage numérique
- Tendances de mise en marché en horticulture ornementale

FORMATION CONTINUE OFFERTE PAR LES ASSOCIATIONS, ORGANISMES ET EXPERTS DU SECTEUR

Les associations professionnelles du secteur offrent de la formation lors de diverses activités annuelles, événements, forums et colloques de l’industrie. Québec Vert organise chaque année une exposition commerciale d’envergure, l’EXPO Québec VERT, qui comprend une vaste gamme de conférences et d’activités de formation pour la communauté du végétal. Voici la liste des associations, organismes, et experts offrant de la formation continue dans le secteur :

Associations affiliées à Québec Vert :

- Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)
- Association Irrigation Québec (AIQ)
- Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)
- Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ)
- Association des concepteurs de jardins du Québec (ACJQ)
- Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ)
- Association des producteurs en pépinières du Québec (AQPP)

- Association des producteurs de gazon du Québec (APGQ)
- Association des producteurs d'arbres de Noël du Québec (APANQ)
- Jardinerie Québec
- Producteurs en serres du Québec (PSQ)
- Société Internationale d'Arboriculture – Québec (SIAQ)

Autres associations et organismes :

- Association des Responsables d'Espaces Verts du Québec (AREVQ)
- Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale (IQDHO)
- Société québécoise de phytotechnologie
- Laboratoire sur l'agriculture urbaine (AU/LAB)
- Les Fleurons du Québec
- Ecohabitation
- Mutuelle de prévention Morneau Shepell
- Détail Québec
- AGRlcarrières et le portail de formation U+
- Coopérative GROUPEX
- Experts et fournisseurs de produits et services (nouveaux produits et technologies)
- Etc.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)

Le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une initiative d'Emploi-Québec qui vise à former des employés par la formule du compagnonnage pour une série de métiers, dans divers secteurs d'activité dont l'agriculture. Il s'agit d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel ou du chef d'entreprise pour former et développer les compétences des travailleurs moins expérimentés. En horticulture ornementale, la formule existe pour l'aménagement paysager et l'entretien paysager.

Le PAMT repose sur une norme professionnelle. L'apprentissage est structuré autour d'un guide de l'apprenti regroupant les compétences essentielles et complémentaires qui doivent être maîtrisées par l'employé pour l'obtention du certificat de qualification professionnelle. Le programme inclut aussi un guide du compagnon qui oriente le formateur sur l'évaluation des compétences et la progression dans l'apprentissage. Le PAMT permet également à l'employeur de bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable sur un nombre d'heures de formation du compagnon et de l'apprenti.

Le Tableau 5.21 présente les statistiques sur le nombre total d'ententes signées³⁹ et de certificats de qualification professionnelle délivrés par le PAMT de 2018 à 2020.

³⁹ Ententes signées entre les entreprises, leurs employés et Emploi-Québec.

- Depuis 2004, un total de 2745 ententes ont été signées et 909 certificats ont été émis pour les 2 programmes.
- Les données des 2 dernières années montrent une augmentation des ententes signées en entretien paysager et une diminution de celles signées en aménagement paysager. Néanmoins, les ententes signées en aménagement paysager demeurent beaucoup plus importantes que celles pour l'entretien paysager, reflétant le plus grand nombre d'entreprises dans ce secteur.

Tableau 5.21
Nombre total d'ententes signées et de certificats délivrés par le PAMT, 2018-2020

	2018-2019		2019-2020		Variation 2018-2019 à 2019-2020	
	Ententes	Certificats	Ententes	Certificats	Ententes	Certificats
Aménagement paysager	342	98	258	75	⬇️25 %	⬇️23 %
Entretien paysager	125	16	169	28	⬆️35 %	⬆️75 %
Total	467	114	427	103	⬇️9 %	⬇️10 %

Source : MTESS, 2020.

PROGRAMME DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

Vente au détail pour jardinerie et fleuristeries

Le programme de certification de Détail Québec permet aux fleuristes et aux jardinerie d'évaluer la maîtrise des compétences de leurs conseillers-vendeurs et de leurs superviseurs de premier niveau, en plus de leur offrir un certificat reconnu. Clé en main et entièrement gratuite, l'évaluation repose sur 2 étapes : une entrevue avec un professionnel du commerce de détail et la visite d'un client mystère. Une fois ces étapes réalisées, l'entreprise reçoit une analyse des résultats individuels pour chaque participant et une analyse globale, en plus du certificat pour chaque participant qui complète la certification avec succès.

En raison du contexte de pandémie, le programme de certification est suspendu jusqu'à nouvel ordre.

6. DÉFIS ET ENJEUX DU SECTEUR

Cette section présente les enjeux et défis du secteur qui se dégagent à l'issue des consultations effectuées auprès des employeurs et intervenants clés du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Elle permet de documenter leurs observations sur différents éléments de leur milieu de travail.

Rappelons que le point de vue des employeurs est obtenu par deux approches. D'abord, les groupes de discussion et les entrevues permettent de discuter, d'approfondir et de nuancer avec les participants les défis auxquels ils sont confrontés, leurs répercussions sur la main-d'œuvre et les solutions à envisager pour favoriser l'essor de l'industrie. De son côté, le sondage vise à quantifier l'importance de certains défis, besoins et enjeux.

6.1 VOLET GROUPES DE DISCUSSION

La présente section résume les principaux constats des deux groupes de discussion réalisés auprès des employeurs. Au total, 13 employeurs ont été interrogés : 5 exerçant leurs activités dans le secteur aménagement et entretien paysager et 8 dans le secteur des jardineries. La liste des employeurs interrogés est présentée à l'Annexe 2.

De manière générale, les participants des groupes ont d'emblée choisi des termes positifs pour décrire leur secteur comme milieu de travail (plaisir, innovation, créativité). Par ailleurs, le terme « défi » a été maintes fois utilisé : défi de recrutement et de rétention, défi de valorisation des métiers, défis stimulants pour les travailleurs.



CHANGEMENTS SURVENUS AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Les participants des groupes de discussion ont été sondés sur les changements survenus au cours des dernières années qui ont eu un impact sur la main-d'œuvre des secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers et des jardineries. Parmi ceux-ci figurent :

- Les nouvelles tendances de marché ont entraîné de nouveaux besoins de formation. Pour n'en citer que quelques-unes, mentionnons la constante augmentation du nombre de produits offerts en jardinerie (ex. : formation sur les nouveaux produits) et la demande croissante pour les potagers dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager (ex. : formation sur la plantation et l'entretien de légumes). Dans le secteur de l'aménagement paysager, l'augmentation de la complexité des travaux réalisés exige également d'avoir des employés de plus en plus formés. Les délais de formation à l'interne pour atteindre un certain niveau de compétence sont ainsi d'autant plus longs (une à deux saisons). Par ailleurs, les employés font face à des consommateurs plus informés, qui ont déjà fait des recherches sur les végétaux et exigent des conseils encore plus avisés lorsqu'ils se présentent en jardinerie. D'autre part, et cela s'est accentué avec le contexte de la pandémie, un segment croissant de clients est totalement néophyte et souhaite être accompagné de manière plus étroite dans ses apprentissages. Dans les deux cas, le conseiller-vendeur doit s'ajuster : avoir des connaissances et compétences de pointe, ou adopter une approche comme « pédagogue ».
- Les changements climatiques ont modifié la saison des activités. Plusieurs entreprises étalent désormais leurs activités jusqu'en décembre, soit 2 mois de plus qu'auparavant. Il y a un côté positif puisque cela allonge la période d'embauche et atténue le caractère saisonnier de certains emplois. Les entreprises doivent de plus conjuguer avec les aléas des changements climatiques qui sont de plus en plus fréquents. Les périodes prolongées de grande chaleur et de sécheresse complexifient le travail physique réalisé à l'extérieur (restriction des tâches et formation sur les coups de chaleur) et entraînent des besoins additionnels pour l'irrigation des végétaux et la connaissance des maladies et végétaux résistants à la sécheresse. Cela exige aussi d'actualiser des connaissances pour conseiller des végétaux plus résistants au manque d'eau par exemple, et même des végétaux qui se classaient auparavant dans d'autres zones climatiques.
- Les modifications aux réglementations municipales qui encadrent notamment les pratiques en aménagement paysager pouvant être réalisées dans le domaine résidentiel, commercial et municipal exigent également une constante vigilance de la part des entreprises afin d'assurer leur conformité.
- Le nouveau profil des jeunes employés (génération Y) exige une modification des pratiques de gestion en RH par les employeurs. Les jeunes employés ne sont souvent disponibles pour travailler que quelques heures par semaine et perdent rapidement intérêt pour le travail réalisé, ce qui augmente de façon importante le taux de roulement des employés.

« Auparavant mes employés travaillaient un nombre plus élevé d'heures par semaine. Aujourd'hui, il me faut davantage d'employés pour faire ce même nombre d'heures! Ça complexifie grandement la gestion des horaires de travail. »

« Il y a 5 ans on ne fonctionnait pas avec des tablettes, là si on veut garder nos jeunes il faut prendre ce virage informatique. »

RECRUTEMENT

Selon les observations des participants, les difficultés de recrutement sont présentes et aiguës tant dans les secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers que des jardineries. De façon générale, les postes spécialisés sont ceux pour lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes. Bien que la saisonnalité des postes explique en grande partie les difficultés, d'autres

facteurs tels que la concurrence offerte par les autres secteurs, les exigences reliées à la formation, la complexité et la diversité des tâches réalisées ainsi que le bassin vieillissant de travailleurs et l'absence de jeunes pour prendre le relais expliquent également ce phénomène.

- Chef d'équipe ou de chantier : la hausse des compétences requises pour exercer ce métier en lien notamment avec la hausse de la complexité des projets/chantiers (section de l'aménagement paysager) ou des tâches réalisées (jardinerie) aurait accentué la pénurie au cours des dernières années, et ce, malgré un ajustement à la hausse des salaires pour ce poste par les employeurs interrogés. Précisons que les résultats des enquêtes salariales réalisées par HortiCompétences confirment une hausse de salaire entre 2017 et 2019. Certaines entreprises utilisent la stratégie de cibler et recruter à l'interne parmi leur main-d'œuvre expérimentée des candidats pouvant potentiellement développer les compétences requises et assurer la relève.

« Je cible les bons ouvriers à l'interne et les forme pour devenir chef d'équipe. »

- Techniciens en traitement de pelouse : la hausse des exigences et de la formation requises pour l'application des produits phytosanitaires réduirait le nombre de travailleurs intéressés par ce métier.
- Horticulteur : les salaires supérieurs offerts par les employeurs concurrents dans le secteur réduiraient le bassin d'horticulteurs intéressés par un emploi en jardinerie et dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers; les villes et les municipalités représentent une concurrence pour les entreprises du secteur de l'aménagement paysager qui elles-mêmes offrent une vive concurrence aux jardinerie.
- Dans le secteur des jardinerie, le recrutement de chauffeurs/livreurs et de conseillers-vendeurs serait également difficile. Plusieurs employeurs ont mentionné avoir recours à des employés retraités ou en préretraite pour contrer la pénurie pour ce type de postes.

« Je jase avec ma clientèle au comptoir de ma jardinerie. Je vois les retraités qui s'y connaissent en végétaux et les recrute pour mon magasin. »

Plusieurs postes requérant un faible niveau de compétence seraient également difficiles à combler. Dans le secteur de l'aménagement et entretien paysager, les postes d'opérateur en tonte de pelouse et de manœuvre en aménagement sont ceux pour lesquels il serait le plus difficile de recruter. Afin de contrer la problématique, certains employeurs ont suggéré de complexifier les tâches réalisées dans le cadre de ce type d'emploi afin de hausser les salaires et rendre ces postes plus attrayants. Certains employeurs ont également mentionné offrir des journées « découverte de poste » afin de permettre aux employés potentiels d'essayer le métier avant de s'y engager.

Impact de la Covid sur la main-d'œuvre

La pandémie de Covid-19 a entraîné plusieurs défis pour les employeurs sur le plan du recrutement. D'abord, plusieurs entreprises n'ont pas eu accès aux travailleurs étrangers temporaires (TET) pour combler leurs besoins en main-d'œuvre, bien qu'ils aient reçu un avis favorable (Étude de l'impact sur le marché du travail [EIMT]) du gouvernement fédéral. La Covid-19 a grandement complexifié la venue des TET au Canada, que ce soit en raison des deux semaines de confinement requises à l'entrée au Canada ou parce que plusieurs TET ont contracté le virus. Ainsi, plusieurs entreprises n'ont eu d'autres choix que de se tourner vers d'autres bassins de travailleurs, dont les étudiants, pour combler leurs besoins. Toutefois, pour plusieurs entreprises, cette solution n'aura été que temporaire puisqu'à l'annonce de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) par le gouvernement fédéral, plusieurs ont perdu un bon nombre de ces nouveaux employés.

Pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, certaines entreprises ont tenté de recruter des travailleurs d'autres secteurs fermés en raison de la pandémie (ex. : restauration). Cette approche n'a toutefois pas été concluante pour l'ensemble des employeurs, les compétences exigées n'étant pas les mêmes. Malgré le taux de chômage élevé, les entreprises consultées n'ont pas reçu davantage de candidatures de travailleurs intéressés par les postes ouverts ou qualifiés pour le type d'emploi.

Dans le secteur des jardineries, plusieurs ont réduit leurs heures d'ouverture afin de diminuer leurs besoins en main-d'œuvre. Selon certains employeurs, plusieurs souhaiteraient d'ailleurs conserver ces horaires pour les années à venir. Il sera intéressant de voir à plus long terme si ce changement aura un effet sur la rétention de la main-d'œuvre au sein de ces entreprises.

Outre les problèmes de recrutement, la pandémie a poussé plusieurs jardineries à se tourner vers le commerce en ligne pour desservir leur clientèle en raison de la fermeture forcée des entreprises connue au début de la pandémie. De nouveaux besoins ont ainsi émergé pour les entreprises, principalement pour des postes de préparateur des commandes et de livreur de produits.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur le plan salarial, la concurrence offerte par les autres secteurs (salaires plus élevés et emplois à l'année) est un enjeu de taille pour les employeurs. Les finissants des programmes d'étude liés au domaine (ex. : horticulteur) s'attendent à des salaires très élevés dès leur embauche, des conditions peu soutenables pour les entreprises des secteurs de l'aménagement paysager et des jardineries.

Plusieurs des entreprises interrogées offrent des avantages sociaux à leurs employés afin d'être en mesure de rivaliser avec les secteurs concurrents (ex. : secteur municipal et construction). Parmi les avantages offerts, mentionnons les assurances collectives, la contribution aux REER collectifs, la participation dans les actions de l'entreprise, des rabais sur les produits, des bonus, un cellulaire payé, etc. Les données des enquêtes salariales (2017 et 2019) confirment cette information. En effet, une grande proportion des employeurs dit offrir des assurances collectives, des régimes de retraite et des jours de maladies payés. Entre l'enquête salariale de 2017 et de 2019, on remarque une croissance dans cette proportion.

Néanmoins, les avantages sociaux offerts ne seraient pas toujours suffisants pour assurer la rétention des employés. Les plus jeunes, par exemple, perçoivent moins les bénéfices apportés par certains avantages sociaux, notamment ceux associés à l'investissement dans un régime de retraite. Afin de

contrer ce problème, certaines entreprises invitent des planificateurs financiers afin d'éduquer leurs employés sur les programmes offerts. Malgré cela, pour plusieurs employeurs, la meilleure solution consiste à personnaliser les avantages offerts en se basant sur le concept de rémunération globale afin de satisfaire les besoins de chacun.

Les horaires de travail sont aussi intimement liés aux caractéristiques du secteur, ici sa saisonnalité. Dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers, il y a conséquemment des périodes très intenses de travail afin de profiter des journées de beau temps. Par exemple, plusieurs employés œuvrant dans le secteur de l'aménagement paysager travaillent de 55 à 60 heures par semaine en haute saison. Les journées de congé sont bien souvent reliées aux journées de pluie. Ce même constat s'applique au secteur de l'entretien paysager bien que souvent, les heures travaillées soient moindres (environ 45 heures). Il est difficile pour un employeur de changer cette réalité, mais certaines actions sont posées avec l'objectif d'apporter des améliorations. Parmi celles-ci figurent les échanges de journées de congé entre les équipes de travail et l'optimisation des routes de travail qui permettent de réduire le temps de voyage entre les différents sites de travail et donc les heures travaillées. Dans le secteur des jardineries, plusieurs employeurs tentent tant bien que mal d'offrir une conciliation travail-vie personnelle afin d'accommoder du mieux qu'ils peuvent leurs employés (ex. : horaires de travail allégés). En raison du manque important de main-d'œuvre, plusieurs se plient également tout simplement aux heures disponibles de leurs travailleurs. Bien souvent, plusieurs emplois à temps partiel sont nécessaires pour pourvoir un poste à temps plein, ce qui crée un casse-tête pour la gestion des horaires pour plusieurs employeurs.

« Pour les femmes employées, partir le matin à 6 h pour la run d'entretien, c'est difficile avec les enfants, les CPE ne sont pas ouverts. On a donc essayé de partir nos routes de travail à 8 h pour les accommoder ».

ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Comme plusieurs secteurs saisonniers, les emplois en jardinerie et dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysager ne seraient pas toujours bien valorisés en raison de leur saisonnalité.

Message afin de valoriser les emplois

Les employeurs ont été sondés sur les aspects attrayants de leur secteur qui doivent être mis de l'avant pour attirer la main-d'œuvre. Dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers, plusieurs d'entre eux misent sur le fait qu'on peut bien y gagner sa vie et que le métier a beaucoup évolué par rapport à ce qu'il était auparavant.

« C'est un vrai métier! On peut y faire carrière et bien y gagner sa vie! »

« Les techniques ont évolué. On a des nouveaux matériaux! Les entreprises du secteur ont fait de gros investissements au cours des dernières années pour se garder au top niveau. »

« Ce n'est plus aussi physique qu'auparavant. On a maintenant des outils qui permettent de lever des charges plus lourdes! »

Plusieurs entreprises misent également sur le plaisir de travailler à l'extérieur, la beauté des milieux de travail et la diversité des projets réalisés.

Dans le secteur de l'entretien paysager, plusieurs employeurs mettent l'accent sur l'appréciation de la clientèle afin de contrer en partie l'aspect répétitif des tâches réalisées.

Pour les jardinerie, le plaisir de travailler dans sa passion et le bonheur associé au travail sont souvent utilisés pour attirer la main-d'œuvre.

« On vend du bonheur! Les clients sont heureux quand ils viennent! »

L'effervescence reliée au métier (périodes intenses d'adrénaline lorsque les jardinerie sont pleines), la diversité des tâches réalisées, les nouvelles tendances en matière de végétaux et l'informatisation des jardinerie sont également des éléments qui ont été cités pour mettre en valeur les métiers associés au secteur.

« Ça bouge tellement, t'as pas besoin d'aller au gym! »

« La génération Z a besoin de s'accomplir. En entretien et aménagement paysager, on voit les résultats, c'est immédiat, c'est de la grosse satisfaction et de l'accomplissement. Il faut mettre ça de l'avant. »

Solutions pour contrer la saisonnalité des emplois

Pour contrer la saisonnalité des emplois, certaines entreprises prolongent leurs activités en offrant différents services lors de la basse saison (ex. : boutiques de Noël, déneigement). D'autres tentent également de faire du maillage avec d'autres entreprises saisonnières afin d'échanger des employés (ex. : vergers ou centres de ski), mais cela ne fonctionne pas dans tous les cas en raison des différentes périodes d'activités.

En réalité, plusieurs travailleurs aimeraient avoir un emploi saisonnier et n'auraient pas pour autant le désir de prolonger leur travail lors de la saison creuse et l'intérêt d'exercer des tâches non connexes à leur secteur d'activité (ex. : déneigement).

SERVICES ET OUTILS UTILISÉS PAR LES EMPLOYEURS

Services d'affichage d'emplois

Sur le plan de l'affichage d'emplois, plusieurs employeurs se retournent vers Emploi-Québec et les foires de l'emploi pour trouver des candidatures. Certains utilisent aussi les services d'affichage d'emploi généraux tels qu'Indeed ou Jobillico ou plus spécialisés tel que celui d'HortiCompétences, les écoles (ex : ITA) et les médias sociaux. Pour les postes plus spécialisés, certains ont également recours à des chasseurs de têtes.

Services et outils offerts par HortiCompétences (autres que les formations)

De façon générale, les services et offerts par HortiCompétences sont bien appréciés des employeurs. Plusieurs entreprises ont mentionné utiliser les guides RH et l'enquête salariale. Le programme vivre de sa passion est également apprécié par les jardinerie, quoique certaines soutiennent qu'il devrait y avoir une meilleure sélection des candidats afin de s'assurer qu'ils répondent bien aux besoins du métier.

Très peu des entreprises interrogées ont mentionné connaître et utiliser les programmes collectifs Mutuelle de prévention Horticulture et Programme d'assurance collective Québec Vert-HortiCompétences. Parmi ceux qui les utilisent, le niveau de satisfaction est élevé.

FORMATION

Formation initiale

Sur le plan de la formation initiale, les participants aux groupes de discussion exigent peu de formation à l'embauche en raison du manque de candidatures. Les jardinerie recherchent avant tout une belle personnalité et misent par la suite sur les formations continues pour former leurs employés. Certaines jardinerie ont émis des commentaires sur le DEP horticulture et jardinerie, indiquant notamment que les finissants manqueraient de connaissances sur les végétaux et qu'il existerait une disparité entre le travail montré dans le cadre des formations et celui réalisé en jardinerie. Rappelons que le DEP Horticulture et jardinerie est en processus de révision par le ministère de l'Éducation.

Dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers, la pénurie de main-d'œuvre est telle que les entreprises n'exigent même plus de CV. Les employeurs s'attardent davantage aux qualités de gens, à leur motivation, à leur ponctualité et recherchent avant tout des gens qui aiment travailler à l'extérieur. La plupart des entreprises ont le savoir-faire à l'interne pour former leurs employés. C'est pourquoi les programmes de formation offerts en formule accrue d'alternance-travail études (ATE)⁴⁰ (entre autres par le projet COUD) connaissent du succès. Néanmoins, selon certains employeurs consultés, les différentes formations initiales qui mènent à un métier dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers couvriraient un nombre de tâches trop élevé et de façon trop peu approfondie. Précisons que le DEP Réalisation d'aménagements paysagers et le programme collégial Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (PCHO) n'ont pas été récemment révisés.

Formation continue

De façon générale, les employeurs se sont montrés satisfaits de l'offre de formation continue. Certains ont néanmoins mentionné qu'il manquait de diversité ou d'offre visant le perfectionnement.

Les jardinerie se tournent vers une gamme variée de ressources pour leur formation : HortCompétences, Québec Vert, fournisseurs de produits commercialisés en jardinerie, grandes bannières (ex : Botanix). Les formations offertes par Québec Vert sont particulièrement appréciées (ex. : réaménagement de magasin et nouvelles tendances), tout comme celles offertes par les fournisseurs qui permettent d'obtenir de l'information sur les nouveaux produits et d'outiller ainsi les conseillers pour augmenter les ventes de ces produits. Les formations d'HortiCompétences en jardinerie sont également appréciées, notamment celles qui traitent des ventes. Certaines les trouvent toutefois redondantes d'une année à l'autre.

Plusieurs jardinerie offrent des formations à l'interne (ex. : coaching) afin d'assurer un transfert de connaissances envers les employés plus récemment embauchés. En matière de besoins en formation, on assisterait à un retour aux formations de base, soit les besoins du sol et des plantes ainsi que les assises d'une bonne communication (gestion de conflits, etc.). Pour la jardinerie, le sondage Web

⁴⁰ Le DEP en réalisation d'aménagements paysagers (RAP) est offert en formule d'alternance accrue travail-études (ATE) (via le projet COUD) depuis 2019.

effectué auprès des employeurs révèle que plusieurs employeurs comptent offrir de la formation sur les thèmes des connaissances théoriques, du savoir-faire, des connaissances sur les végétaux en demande et de l'agriculture urbaine.

Les employeurs du secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers apprécient aussi les formations d'HortiCompétences (ex. : chef d'équipe), quoique certains employeurs aiment moins la période où certaines sont dispensées (ex. : mi-octobre). Selon plusieurs employeurs interrogés, le meilleur moment pour dispenser les formations est avant la saison de production, soit en février ou en mars ou au cours de l'hiver. Les formations en ligne seraient un bon moyen de dispenser les formations puisque cela permettrait d'économiser le temps requis pour les déplacements.

« Les formations virtuelles, c'est l'avenir! Ça évite les déplacements! »

LES BONS COUPS EN RESSOURCES HUMAINES

Les participants des groupes de discussion ont été sondés sur leurs bons coups en matière de gestion des ressources humaines. Ceux-ci touchent tant à la motivation des employés qu'au recrutement, à la communication et à l'ambiance de travail.

- Motivation : donner davantage de responsabilités aux employés, offrir des primes à la réalisation de tâches et organiser un concours de photos des aménagements.
- Communication : laisser la porte toujours ouverte pour favoriser la communication, utiliser les réseaux sociaux pour rejoindre les employés, assurer une présence sur le terrain pour connaître davantage les employés et leur offrir un soutien et fournir des tablettes aux employés pour assurer une meilleure communication.
- Recrutement : réaliser des campagnes personnalisées sur les réseaux sociaux en ciblant des profils types potentiellement intéressés par un emploi.
- Ambiance de travail : organiser différents événements pour les employés (ex. : échanges de plantes tropicales, 5 à 7 estival, party de Noël, BBQ, fêtes familiales, etc.)

DÉFIS À VENIR

Les employeurs qui ont participé aux groupes de discussion ont été sondés sur les défis à venir en matière de main-d'œuvre dans leur secteur respectif au cours des 5 prochaines années.

Pour les jardinerie, l'un des plus grands défis sera le commerce en ligne et notamment la création de nouveaux postes et le développement de compétences en lien avec le virage technologique. Parmi les autres défis soulignés, mentionnons les départs à la retraite et le maintien de l'engouement pour le jardinage et notamment celui des nouveaux jardiniers amenés par la pandémie.

Dans le secteur de l'aménagement et de l'entretien paysagers, le principal défi est la constante évolution des technologies qui modifiera le profil des compétences recherchées pour les employés. La pénurie de main-d'œuvre, l'attractivité des emplois du secteur et la faible valorisation des emplois saisonniers ainsi que la présence d'entreprises non professionnelles (non enregistrées ou travaillant « au noir ») demeureront également des défis.

6.2 VOLET ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

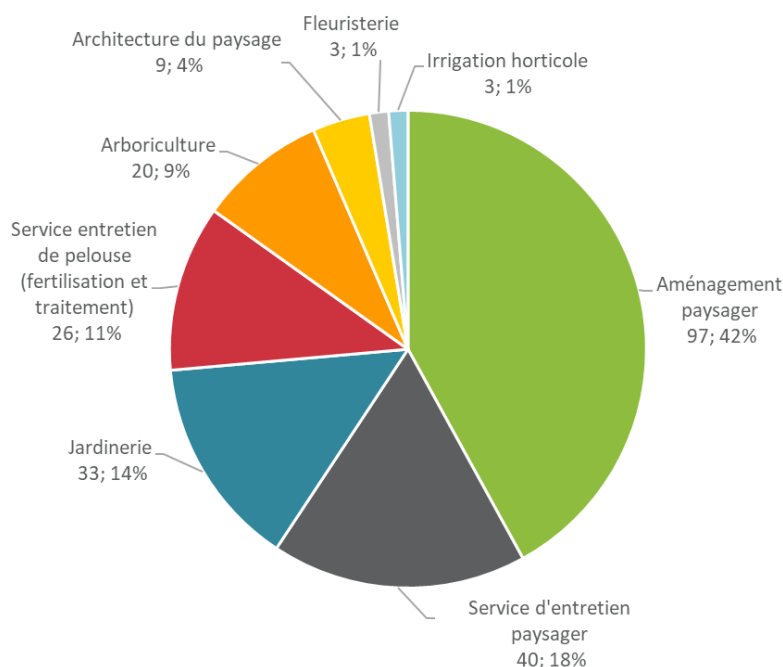
Cette section présente les constats tirés de l'enquête réalisée auprès des employeurs du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services. Elle rapporte leurs observations sur leur

main-d'œuvre ainsi que les pratiques qu'ils ont mises en place pour gérer différents enjeux, tels que le recrutement et la rétention. Précisons que certains résultats sont rapportés pour l'ensemble des secteurs de l'horticulture ornementale (cf. section 6.2.1) alors que d'autres, spécifiques au secteur d'activité, sont présentés par secteur (cf. sections 6.2.2 à 6.2.6).

6.2.1 L'ENSEMBLE DES SECTEURS DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE

Au total, 231 entreprises œuvrant dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services ont complété le sondage (cf. section 2.2.3). Près des $\frac{3}{4}$ de ces entreprises proviennent des secteurs de l'aménagement paysager (42 %), de l'entretien paysager (18 %) et des jardineries (14 %). Très peu de fleuristeries et d'entreprises offrant des services d'irrigation horticole ont complété le sondage (cf. Figure 6.1).

Figure 6.1
Répondants par secteur d'activité



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

POSTES VACANTS, ÉVOLUTION DES EMPLOYÉS D'ICI 3 ANS ET DÉPARTS À LA RETRAIRE D'ICI 3 ANS

Le Tableau 6.1 présente les estimations de postes vacants, d'évolution des besoins en main-d'œuvre d'ici 3 ans et des départs prévus pour la retraite d'ici 3 ans pour les professions du secteur de l'horticulture ornementale (tous secteurs confondus) selon les entreprises ayant complété le sondage.

- En moyenne, les entreprises du secteur ont estimé que 25 % des postes au sein de leur entreprise étaient vacants en 2020. Parmi l'ensemble des professions, celles d'ouvrier spécialisé (38 %), d'homme de sol (33 %), de chef d'équipe (30 %) et d'élagueur (30 %) comptaient la plus grande proportion de postes vacants.
- Environ 10 % de la main-d'œuvre du secteur devrait partir à la retraite d'ici 3 ans. Selon les employeurs, les départs à la retraite seront plus importants parmi les gérants/responsables

de département (22 %), les camionneurs/excavateurs (18 %) et les conseillers/vendeurs (16 %).

- Les besoins en main-d'œuvre des entreprises sondées devraient augmenter d'environ 30 % d'ici 3 ans, passant de 3219 (nombre d'employés en 2020) à 4230 (nombre d'employés en 2023). Les postes pour lesquels l'augmentation prévue sera la plus importante comme variation en pourcentage sont ceux d'élagueur, de chef d'équipe, d'homme de sol et d'ouvrier spécialisé.

Tableau 6.1

Estimation des postes vacants, du nombre des employés d'ici 3 ans et des départs à la retraite d'ici 3 ans par poste – ensemble des secteurs*

Nombre d'entreprises ayant ces postes	Postes	Nombre d'employés ¹	Postes vacants ²	Évolution du nombre d'employés d'ici 3 ans ¹	Départs à la retraite d'ici 3 ans ³
84	Contremaître/superviseur – aménagement paysager, entretien paysager/pelouse, arboriculture	151	17 %	171	13 %
102	Chef d'équipe – aménagement paysager et entretien paysager	384	30 %	570	8 %
125	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté – aménagement paysager, entretien paysager et jardinerie	617	38 %	867	10 %
168	Aide / Manoeuvre – aménagement paysager, entretien paysager/pelouse, jardinerie et irrigation horticole	1005	24 %	1307	7 %
41	Dessinateur / Concepteur – aménagement paysager	71	11 %	80	4 %
46	Camionneur / Excavateur – aménagement paysager	108	17 %	131	18 %
24	Homme de sol – aménagement paysager	39	21 %	45	10 %
25	Technicien / Préposé – entretien de pelouse	243	8 %	320	12 %
20	Gérant/ Responsable de département – jardinerie	51	14 %	50	22 %
30	Conseiller / Vendeur – jardinerie	274	22 %	322	16 %
21	Caissier – jardinerie	91	18 %	103	11 %
17	Agent de service à la clientèle, représentant ou téléphoniste – jardinerie	60	17 %	73	13 %

Nombre d'entreprises ayant ces postes	Postes	Nombre d'employés ¹	Postes vacants ²	Évolution du nombre d'employés d'ici 3 ans ¹	Départs à la retraite d'ici 3 ans ³
20	Élagueur – arboriculture	73	30 %	115	14 %
18	Homme de sol – arboriculture	52	33 %	76	4 %
Total		3 219	25 %	4 230	10 %

*Seuls les postes pour lesquels le nombre de répondants est suffisant sont présentés.

1 Le nombre d'employés et l'estimation du nombre d'employés d'ici 3 ans sont pour les entreprises ayant répondu au sondage.

2 Les postes vacants sont calculés par rapport au le nombre total de postes vacants par poste sur le nombre total d'employés par poste.

3 Les départs à la retraite sont calculés à partir du nombre de départ par poste sur le nombre d'employés actuels par poste.

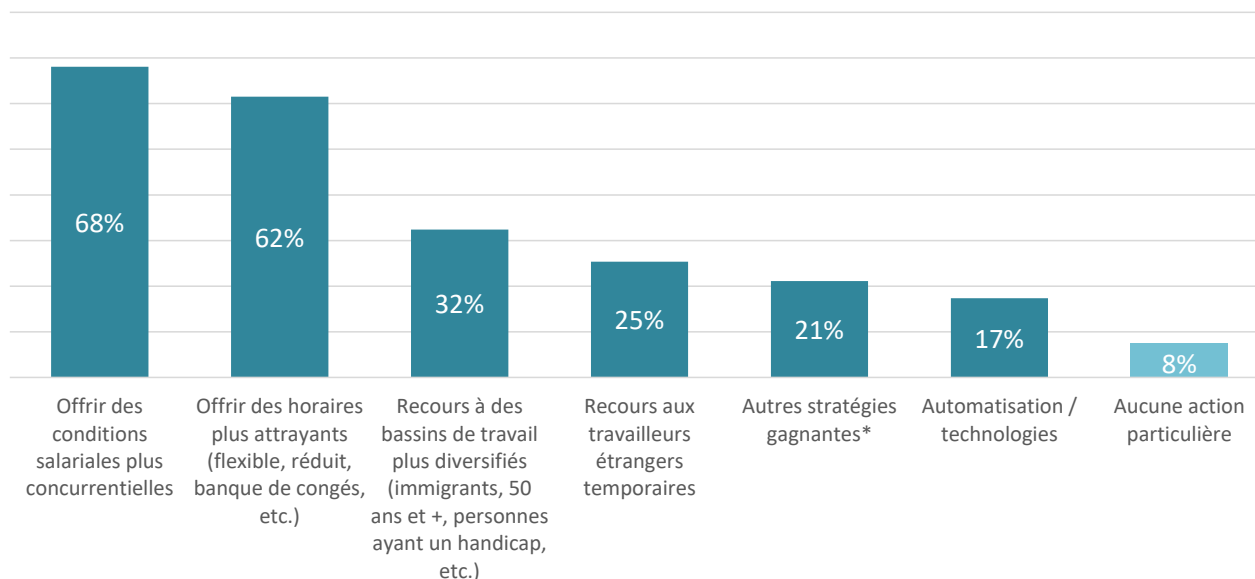
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

ACTIONS RÉALISÉES POUR COMBLER LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

Afin de combler leurs besoins en main-d'œuvre, plus de 60 % des entreprises qui ont participé au sondage offrent actuellement des conditions salariales plus concurrentielles (68 %) et des horaires plus attrayants (62 %) (cf. Figure 6.2). Ces actions ont également été confirmées dans les groupes de discussion et les entrevues individuelles. Parmi les autres actions mises en place figure le recours à des bassins de travail plus diversifiés (32 %) et aux travailleurs étrangers temporaires (TET) (25 %).

Figure 6.2

Actions réalisées pour combler les besoins d'embauche – ensemble des secteurs



*Autres stratégies gagnantes : bonis au référencement, utilisation des réseaux sociaux, usage du PAMT et recrutement de stagiaires.

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

Embauche de travailleurs étrangers temporaires (TET)

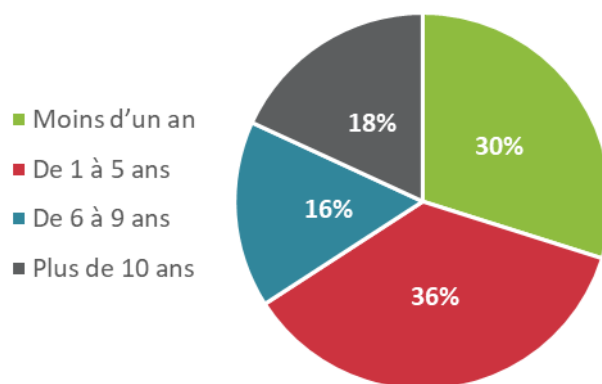
Sur l'ensemble des entreprises qui ont complété le sondage, 26 % ont demandé 372 TET en 2020, soit une moyenne de 7,3 TET par entreprise. De ce nombre, seuls 55 % ont été accueillis au Québec. Comme mentionné précédemment, la pandémie de COVID-19 a compliqué grandement la venue de TET au Québec (exigences par rapport aux mesures de confinement et à l'hébergement des travailleurs, TET atteints du virus, etc.), ce qui a fait en sorte que plusieurs TET sont restés dans leur

pays d'origine. La COVID-19 a révélé l'importance des TET pour le secteur de l'aménagement paysager, des jardineries et des services d'entretien paysager et de pelouse, notamment pour combler les postes de manœuvres ou ceux qui requièrent la réalisation de tâches plus physiques. La pandémie a également démontré à quel point l'usage de cette stratégie pour combler les besoins en main-d'œuvre peut constituer un risque pour les entreprises.

RÉTENTION

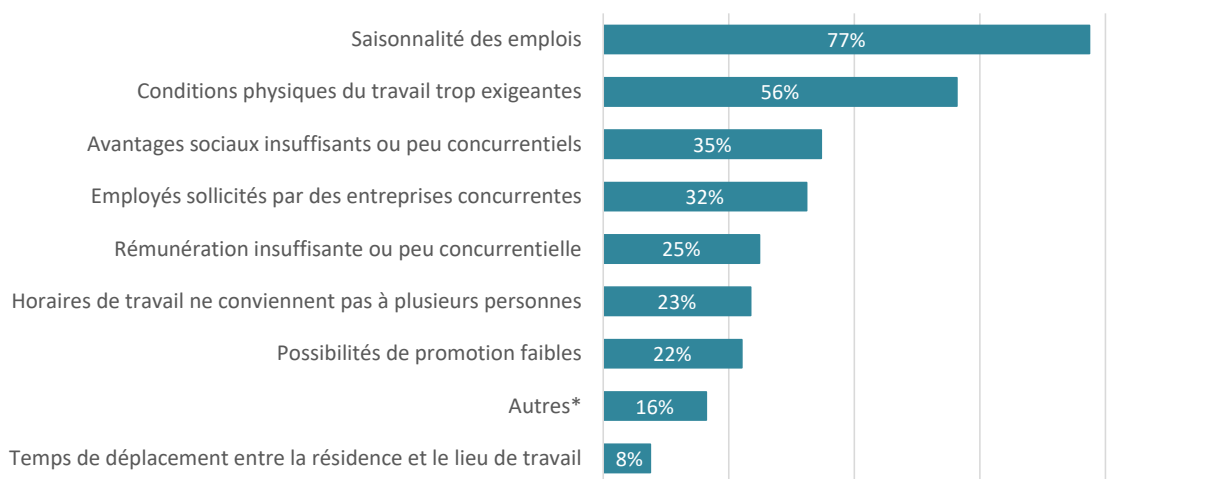
La rétention présente un défi pour les entreprises du secteur. À cet effet, les $\frac{2}{3}$ des employés des entreprises sondées comptent moins de 5 ans d'ancienneté (cf. Figure 6.3). Les principales raisons qui expliquent les difficultés de rétention sont : la saisonnalité des emplois, les conditions physiques du travail, les avantages sociaux insuffisants ou peu concurrentiels et la sollicitation des employés par des entreprises concurrentes (cf. Figure 6.4).

Figure 6.3
Ancienneté des employés – ensemble des secteurs



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

Figure 6.4
Raisons qui peuvent expliquer les difficultés de rétention des employés – ensemble des secteurs

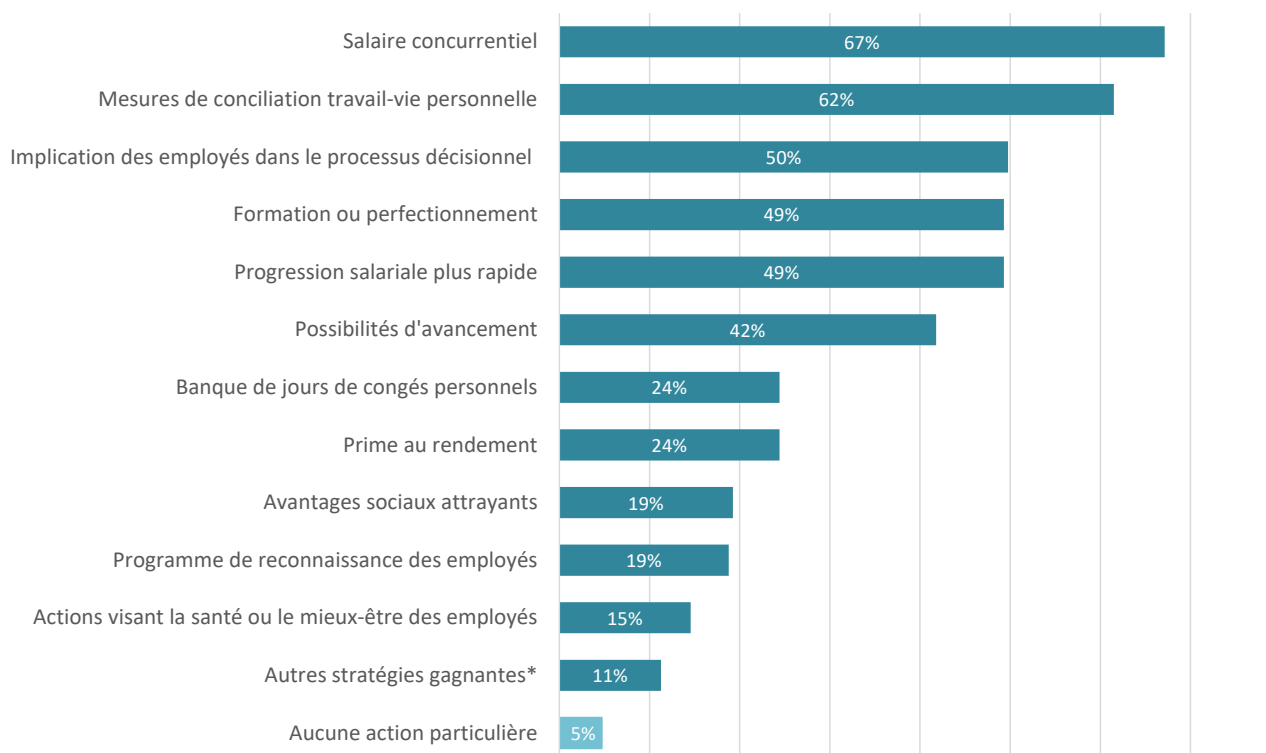


*Autres : principalement la concurrence d'autres secteurs (ex. : construction, municipalités et villes).

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

De nombreuses actions sont mises en place par les entreprises pour fidéliser leurs employés (cf. Figure 6.5). Les principales sont l'offre de salaires concurrentiels et les mesures de conciliation travail-vie personnelle à leurs employés.

Figure 6.5
Actions réalisées pour fidéliser les employés – ensemble des secteurs



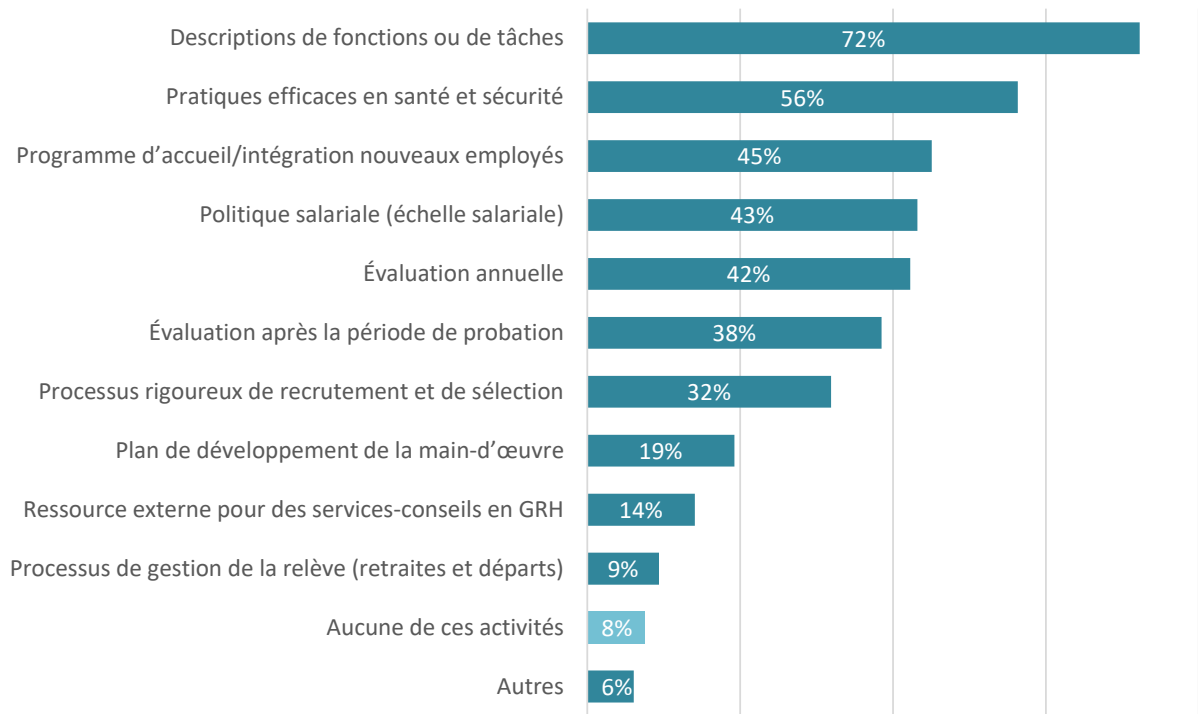
*Autres stratégies gagnantes : activités sociales, ambiance de travail agréable, rabais sur produits ou services, prime de fidélisation et fourniture d'équipements (ex. : véhicules et équipements qui facilitent le travail)

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

OUTILS DE GESTION DES RH UTILISÉS

La Figure 6.6 montre les outils de gestion en matière de ressources humaines (GRH) adoptés par les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services.

- Près des trois quarts des entreprises utilisent des descriptions de fonctions ou de tâches et plus de 55 % mettent en place des moyens pour assurer des pratiques efficaces en santé et sécurité.
- Outre ces outils, près de 65 % des entreprises sondées sont membres d'une mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail (SST).

Figure 6.6**Outils de gestion des ressources humaines adoptés par les entreprises – ensemble des secteurs**

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

LES DÉFIS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le recrutement de la main-d'œuvre est le principal défi en matière de gestion des ressources humaines identifié par les entreprises sondées (score de 4,7 sur 5 où 5 est très important) (cf. Figure 6.7). Néanmoins, plusieurs autres défis s'avèrent importants pour les entreprises. Parmi ceux-ci figurent la diminution du taux de roulement des employés, la polyvalence du personnel et le développement des compétences des employés (score de 4,2 sur 5) et l'innovation, la productivité des employés et l'adaptation aux nouvelles technologies (score de 4,1 sur 5).

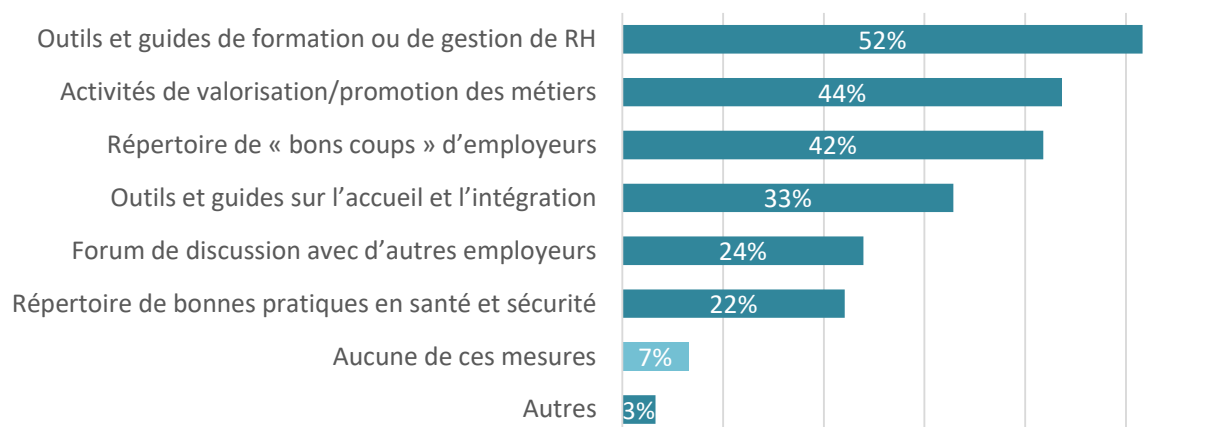
Figure 6.7
Principaux défis en gestion des ressources humaines – ensemble des secteurs
1 étant « très peu important », et 5 étant « très important »



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

Selon les employeurs sondés, les mesures les plus utiles pour les appuyer dans leurs défis sont les outils et les guides de formation ou de gestion RH, les activités de valorisation et de promotion des métiers et des professions du secteur et les répertoires de « bons coups » d'employeurs en matière de recrutement et rétention des employés (cf. Figure 6.8).

Figure 6.8
Mesures les plus utiles pour appuyer les employeurs dans leurs défis – ensemble des secteurs



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

COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

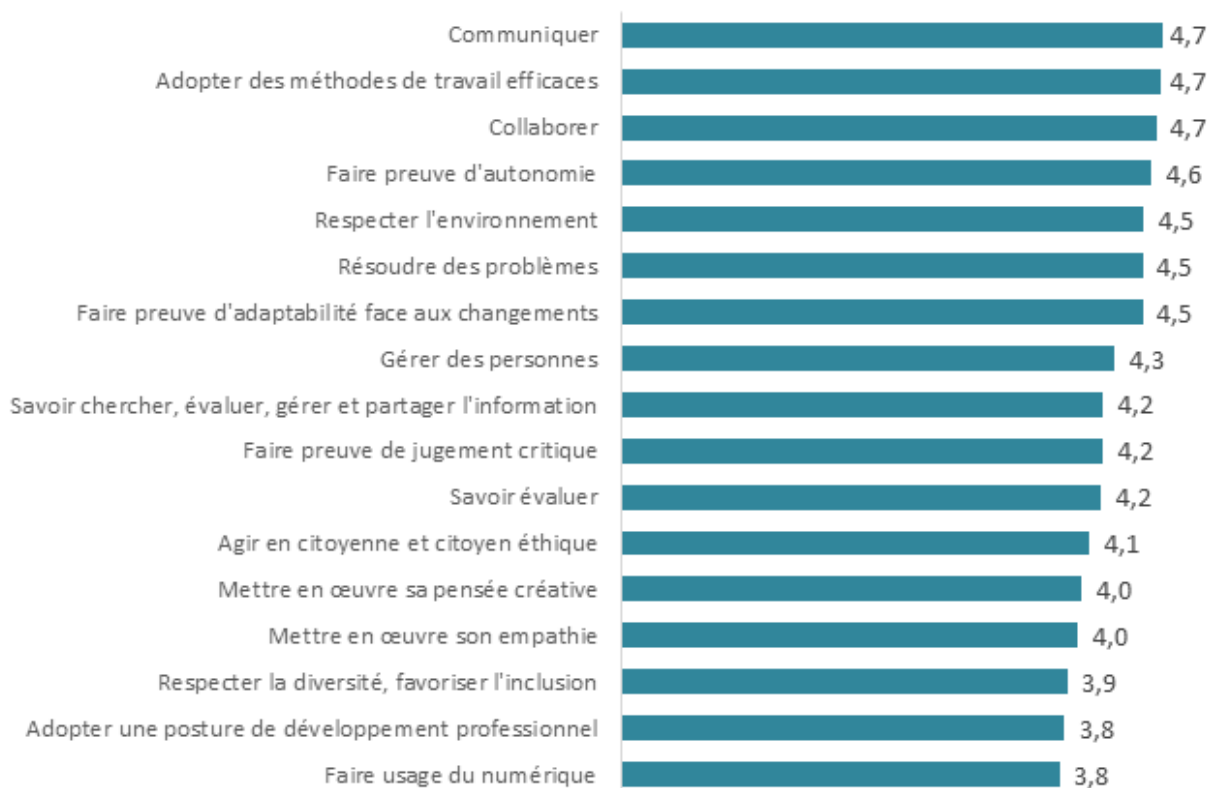
Les changements et les tendances ayant un impact sur les compétences de la main-d'œuvre ont été documentés lors du sondage et sont présentés par sous-secteur dans les sous-sections suivantes. Les priorités signalées varient selon les sous-secteurs, mais concernent systématiquement les compétences techniques (savoir-faire pratiques), les tendances du sous-secteur et la santé et sécurité au travail.

La Figure 6.9 montre l'importance accordée aux compétences de la main-d'œuvre dans les années à venir. Les compétences identifiées sont celles du référentiel des compétences du futur de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). À noter que la CPMT a simplifié le référentiel des compétences du futur après que le sondage ait été réalisé. Les compétences sont maintenant regroupées autour de 10 thématiques⁴¹ plutôt que 17.

Selon les employeurs interrogés, les compétences qui seront les plus importantes dans un futur proche sont la communication, l'adoption de méthodes de travail efficaces, la collaboration et faire preuve d'autonomie.

Figure 6.9

Importance de compétences de la main-d'œuvre dans les années à venir – ensemble des secteurs
1 étant « très peu important », et 5 étant « très important »



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

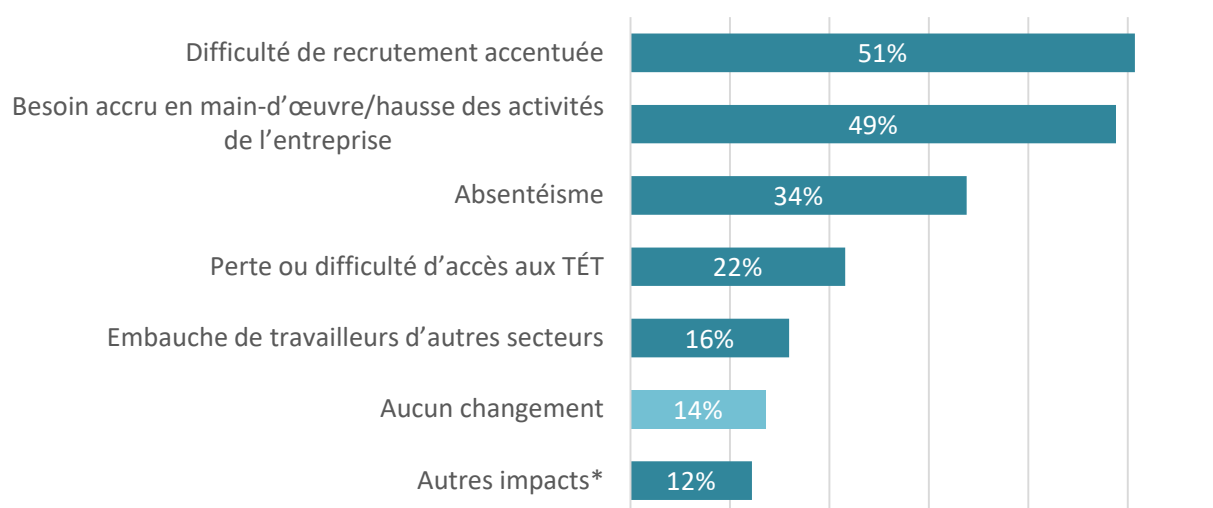
⁴¹ Numérique, collaborer et communiquer, adaptabilité, information, résolution de problèmes, autonomie, inclusion, développement professionnel, environnement et éthique.

IMPACT DE LA COVID-19

Les entreprises ont été sondées sur l'impact de la COVID-19 sur leur main-d'œuvre en 2020 (cf. Figure 6.10). Plus de la moitié d'entre elles ont eu des difficultés de recrutement accentuées liées entre autres à la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) qui a encouragé certains travailleurs (étudiants et autres) à rester à la maison. C'est aussi près de la moitié qui ont eu un besoin accru en main-d'œuvre en raison de la hausse de la demande des services en horticulture ornementale. Une part non négligeable d'entreprises (34 %) ont également eu un taux d'absentéisme élevé en raison d'employés atteints de la COVID-19 ou mis en quarantaine à la suite d'une exposition au virus et ont perdu ou connu des difficultés d'accès aux TET (22 %). En réponse à ces impacts, plusieurs entreprises ont dû réduire leurs équipes de travail et renoncer à certains contrats de façon à être en mesure de répondre à la demande (constat tiré des entrevues).

Figure 6.10

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



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

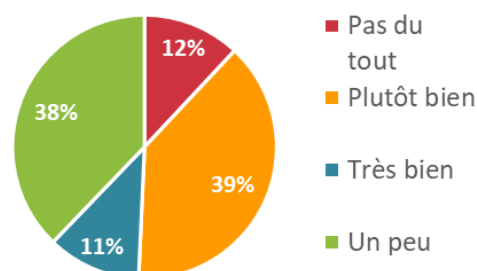
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

CONNAISSANCE D'HORTICOMPÉTENCE

La moitié des employeurs interrogés connaissent très bien ou plutôt bien les services offerts par HortiCompétences. Seuls 10 % des entreprises disent ne pas du tout connaître HortiCompétences (cf. Figure 6.11). Parmi l'ensemble des secteurs, celui de l'arboriculture compte la plus grande proportion d'entreprises qui connaissent peu ou pas HortiCompétences.

Figure 6.11

Niveau de connaissance des services offerts par HortiCompétences



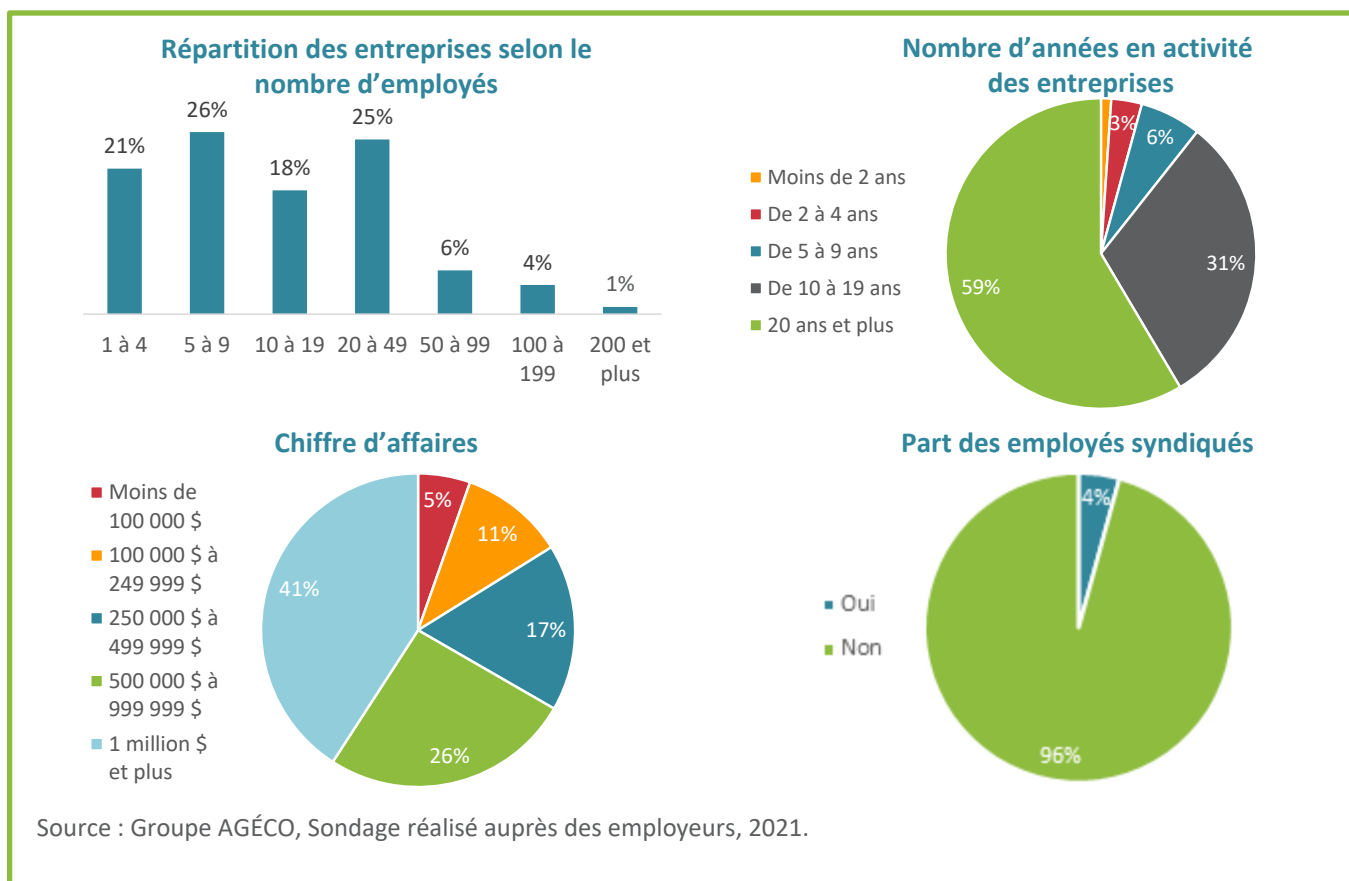
6.2.2 AMÉNAGEMENT PAYSAGER

Au total, 97 entreprises qui offrent des services d'aménagement paysager ont complété le sondage.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDEES

- Près de 90 % des entreprises ont moins de 50 employés et sont en activité depuis plus de 10 ans.
- Plus de 40 % génèrent un chiffre d'affaires supérieur à un million de dollars.
- La grande majorité des employés du secteur ne sont pas syndiqués (plus de 95 %).

Figure 6.12
Profil des entreprises sondées – Aménagement paysager



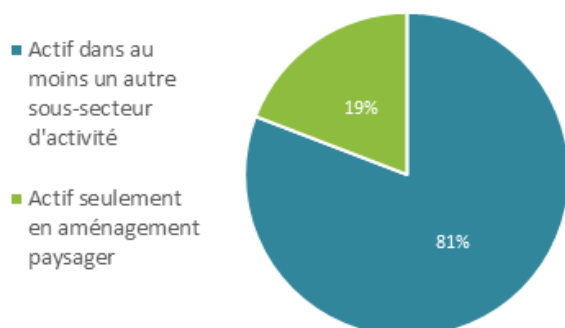
LES ACTIVITÉS

- Plus de 80 % des entreprises qui offrent des services d'aménagement paysager détiennent des activités dans d'autres secteurs (cf. Figure 6.13).
- Les entreprises qui détiennent une 2^e activité offrent principalement des services d'entretien paysager (72 %), d'architecture du paysage (17 %), d'entretien pelouse (12 %) et d'arboriculture ou de jardinerie (11 %) (cf. Figure 6.14).
- Près de 40 % des entreprises effectuent des activités autres qu'horticoles. Les principales activités réalisées sont le déneigement (29 %), l'installation de décorations pour des événements (14 %), la rénovation/construction/excavation (12 %), la vente de décorations pour

des événements (9 %) et la vente de produits alimentaires (3 %)⁴². Pour près de 90 % de ces entreprises, ces activités permettent de prolonger la durée d'emploi de leurs employés. Pour le tiers d'entre eux, elles requièrent l'embauche d'autres employés saisonniers.

Figure 6.13

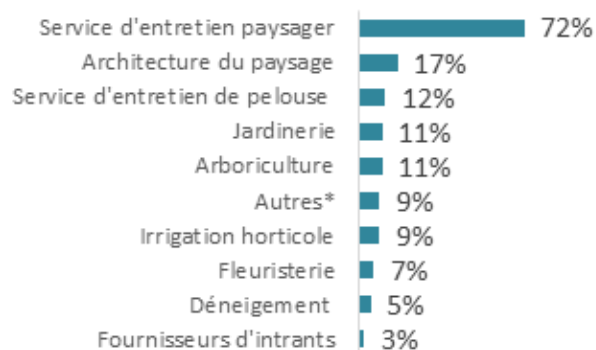
Présence dans un autre secteur d'activité – Aménagement paysager



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

Figure 6.14

2^e activité principale – Aménagement paysager

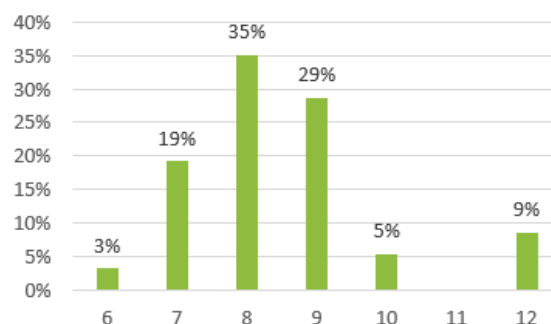


* Autres : Production horticole et service de formation

- En moyenne, les entreprises du secteur de l'aménagement paysager sont en activité 8,5 mois par année.
- Plus de 80 % sont en activité entre 7 et 9 mois et près de 10 % sont ouvertes à l'année (cf. Figure 6.15).

Figure 6.15

Nombre de mois d'activité – Aménagement paysager

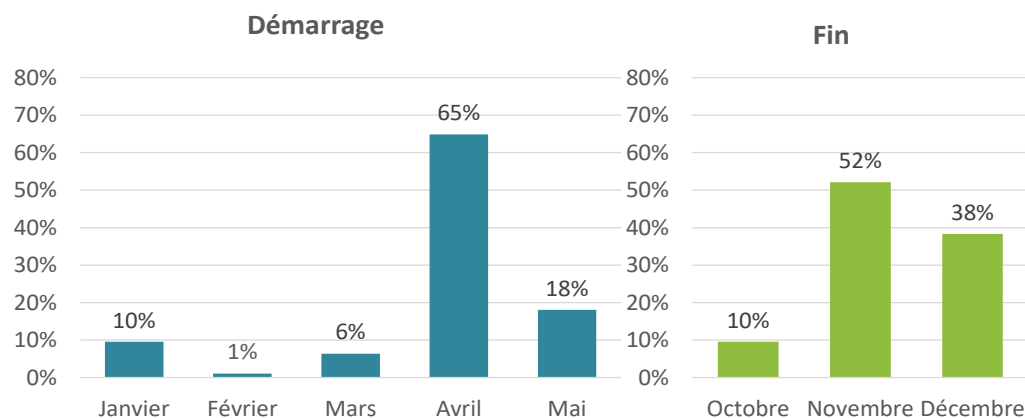


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Près des ⅓ des entreprises débutent leurs activités en avril et 90 % les finissent au cours des mois de novembre et décembre (cf. Figure 6.16). Depuis le dernier diagnostic, on observe une tendance vers le prolongement des activités. Ce constat a d'ailleurs été partagé par les employeurs interrogés en entretien individuel et dans le cadre des groupes de discussion. Le réchauffement climatique explique en grande partie cette situation, et notamment la fonte des neiges plus précoce qui permet de démarrer les activités plus tôt et le prolongement des périodes de chaleur qui permet de terminer les activités plus tard.

⁴² Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Figure 6.16
Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Aménagement paysager



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

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Le Tableau 6.2 montre le nombre moyen d'employés par poste dans les entreprises, et ce, par tranche de nombre d'employés. Dans l'ensemble des entreprises, les postes d'ouvriers et d'aides/manœuvres sont ceux présents en plus grand nombre (une moyenne d'environ 4 postes par entreprise). Viennent ensuite les chefs d'équipe (2,4 postes par entreprise en moyenne).

Tableau 6.2
Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Aménagement paysager¹

Postes		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Moy. par ent.
Contremaître / Superviseur	Nombre total de personnes en emploi	1	18	42	25	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,4	1,8	2,3	0,9
Chef d'équipe	Nombre total de personnes en emploi	7	55	90	82	-
	Nombre moyen par répondant	0,3	1,3	3,7	7,4	2,4
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Nombre total de personnes en emploi	13	93	120	184	-
	Nombre moyen par répondant	0,7	2,2	5,0	16,7	4,2
Dessinateur / Concepteur	Nombre total de personnes en emploi	2	25	24	20	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,6	1,0	1,8	0,7
Camionneur / Excavateur	Nombre total de personnes en emploi	2	23	57	26	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,6	2,4	2,4	1,1
Homme de cour	Nombre total de personnes en emploi	1	2	25	11	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,1	1,0	1,0	0,4
Aide / Manoeuvre	Nombre total de personnes en emploi	25	109	123	107	-
	Nombre moyen par répondant	1,3	2,6	5,1	9,7	3,8

¹ L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

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

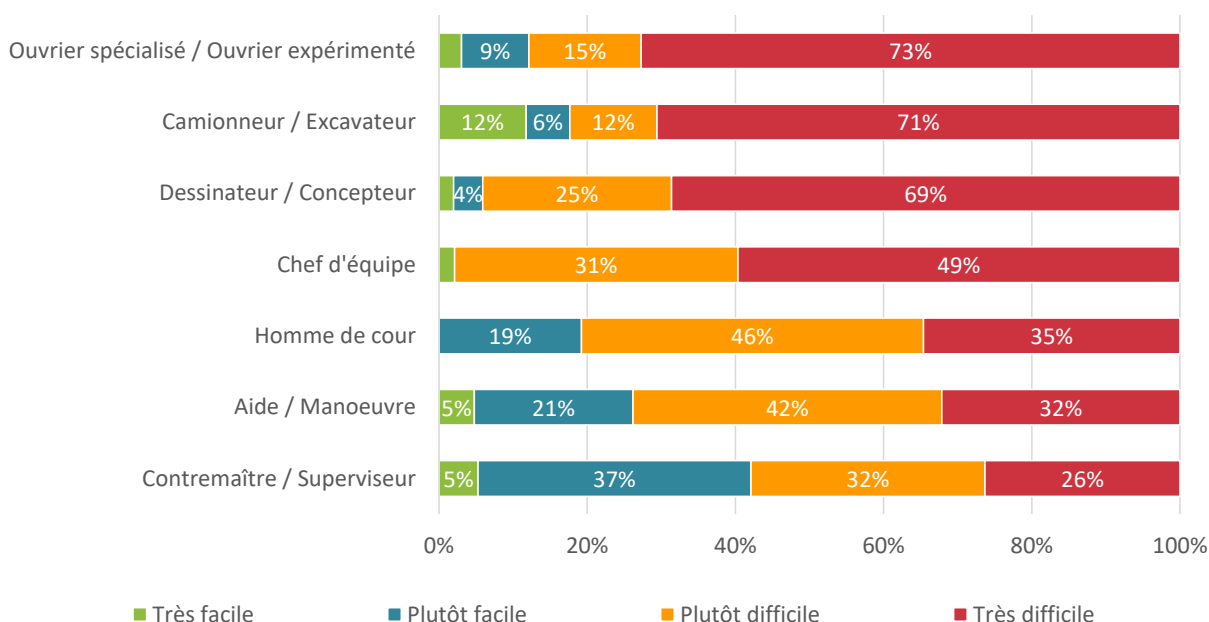
RECRUTEMENT

La Figure 6.17 montre le degré de difficulté de recrutement par poste vécu par les entreprises d'aménagement paysager qui ont récemment recruté des employés.

- Pour l'ensemble des postes, les difficultés de recrutement sont bien présentes et importantes. Tous postes confondus, plus de 80 % des entreprises considèrent que le recrutement est plutôt difficile ou très difficile dans le secteur de l'aménagement paysager. Pour plusieurs postes non spécialisés, la pénurie est telle que plusieurs entreprises ont très peu d'exigences à l'embauche, si ce n'est que la nécessité d'avoir une bonne attitude (entrevues auprès des employeurs du secteur, automne 2020).
- Sur l'ensemble des postes, ce sont les postes d'ouvrier spécialisé (73 %), de camionneur/excavateur (71 %), de dessinateur (69 %) et de chef d'équipe (49 %) pour lesquels le recrutement est le plus difficile.
- Les principales raisons qui expliquent les difficultés de recrutement sont différentes pour chacun des postes.
 - Pour les ouvriers spécialisés, les chefs d'équipe et les dessinateurs, la difficulté de recrutement s'explique surtout par un manque de candidats ayant les compétences exigées, mais aussi dans une moindre mesure par le manque de candidats en général. Dans le cas des dessinateurs, il y a aussi un manque de candidats ayant la formation ou le diplôme exigé.
 - Pour les camionneurs, la difficulté vient surtout du manque de candidats en général.
- Afin d'assurer une meilleure rétention, 15 % des entreprises en aménagement paysager font des maillages ou des échanges de main-d'œuvre avec des entreprises de leur région. Ces maillages se font principalement avec les centres de ski et des entreprises de déneigement.

Figure 6.17

Degré de difficulté de recrutement par poste – Aménagement paysager



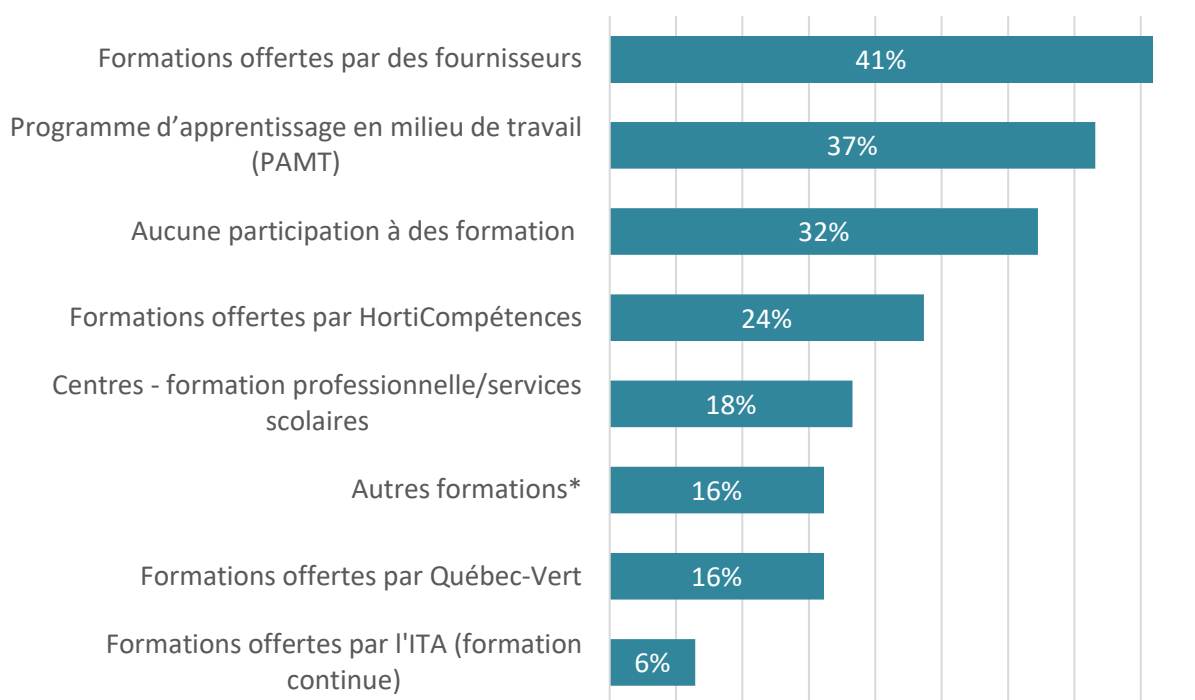
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

FORMATION CONTINUE

Plus des $\frac{2}{3}$ des entreprises sondées ont offert des activités de formation continue à leurs employés au cours des 12 derniers mois, et ce, malgré que plusieurs formations aient été annulées en raison de la pandémie de COVID-19. Les formations les plus offertes sont celles données par les fournisseurs (41 %), suivies du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (37 %) (cf. Figure 6.18). Les formations offertes par les fournisseurs sont appréciées pour leur gratuité et puisqu'elles permettent d'approfondir les nouveaux matériaux/technologies.

Figure 6.18

Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Aménagement paysager

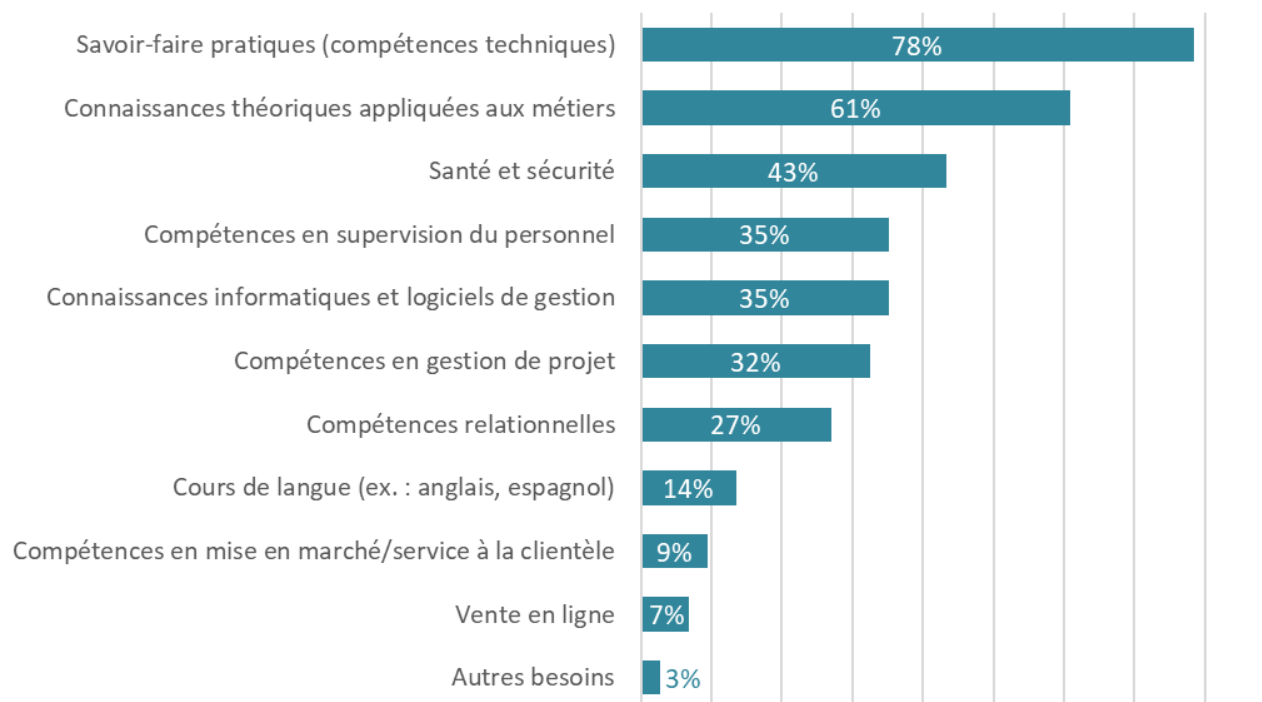


*Autres formations : Autocad, PACME, MFOR, CNESST et formations offertes en entreprise.

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

Plus de 80 % des entreprises sondées du secteur de l'aménagement paysager prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. Parmi ceux-ci, les sujets de formation les plus populaires sont ceux en lien avec les savoir-faire pratiques (compétences techniques), les connaissances théoriques et la santé et sécurité (cf. Figure 6.19). Les tendances actuelles amènent également un besoin pour les formations sur les plantes potagères et les bassins aquatiques (plantes et poissons). Bien que les compétences en service à la clientèle ne soient pas ressorties comme un thème de formation prioritaire pour les entreprises sondées, certains employeurs et intervenants interrogés ont mentionné un besoin de formation pour la gestion de clients difficiles (insatisfaits ou mauvais payeurs) et les aspects légaux (ex. : recours) liés à leur gestion.

Figure 6.19
Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leur employé au cours des douze prochains mois¹ – Aménagement paysager



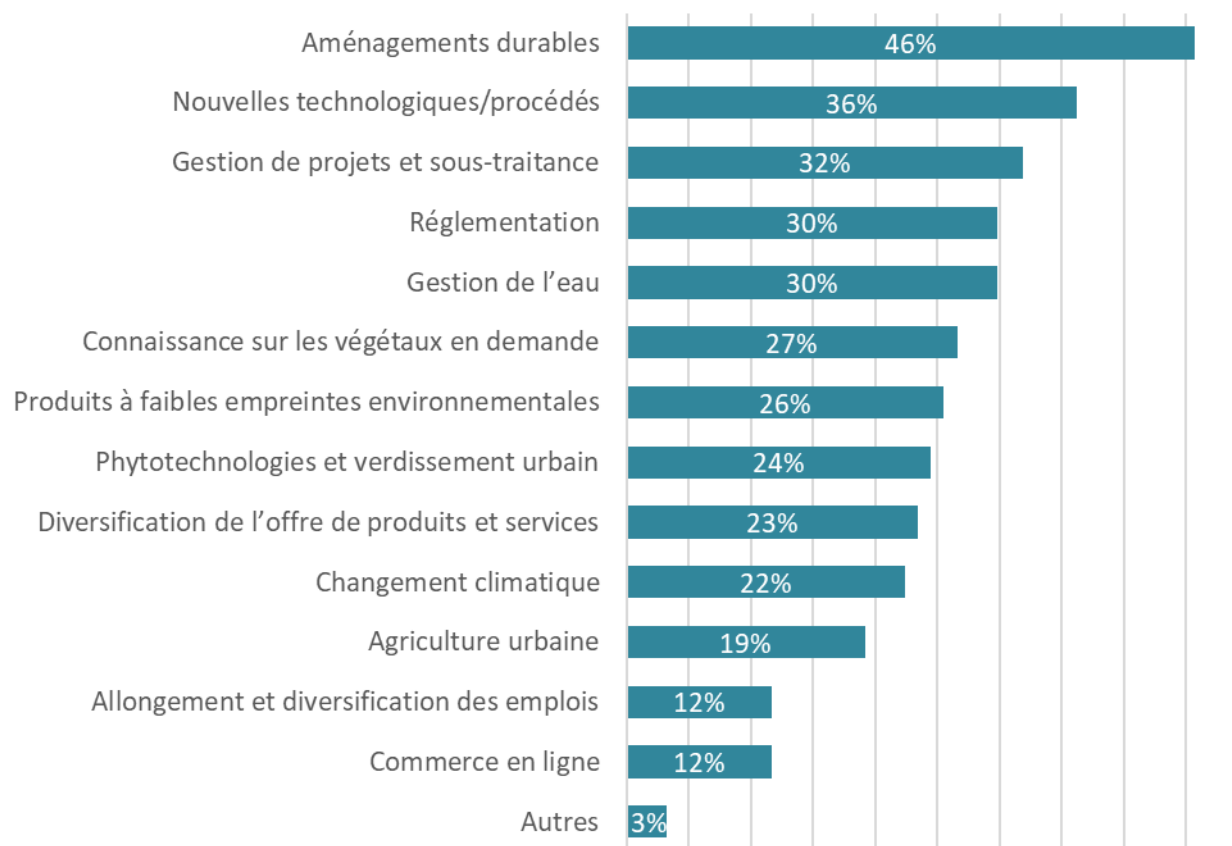
1 Parmi les employeurs qui comptent offrir de la formation à leurs employés dans les 12 prochains mois.

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

CHANGEMENTS À VENIR

Dans un futur proche, plusieurs changements auront un impact sur la main-d'œuvre des entreprises en aménagement paysager. Selon les entreprises d'aménagement paysager sondées, les principaux changements seront les aménagements durables (toits verts, etc.) et les nouvelles technologies/procédés (cf. Figure 6.20).

Figure 6.20
Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés –
Aménagement paysager



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

ÉVOLUTION DES VENTES ET INVESTISSEMENT

Le secteur de l'aménagement paysager a connu un grand dynamisme au cours des 3 dernières années. Près des $\frac{2}{3}$ des entreprises ont connu une hausse de leurs ventes (cf. Figure 6.21). L'ensemble des acteurs consultés confirment que cette croissance a entraîné des besoins additionnels en main-d'œuvre et notamment pour des ressources embauchées en temps plein (ex. : contremaître, personnels administratifs, etc.).

Une part importante d'entreprises souhaitent également réaliser des investissements au cours des 3 prochaines années (cf. Figure 6.22). Outre l'achat d'équipement qui figure comme le principal investissement (71 % des entreprises sondées souhaitent en faire l'acquisition), 43 % des entreprises souhaitent implanter de nouveaux logiciels et développer

de nouveaux partenariats. Précisons que seuls 6 % des employeurs souhaitent vendre leur entreprise au cours des 3 prochaines années.

Figure 6.21
Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Aménagement paysager

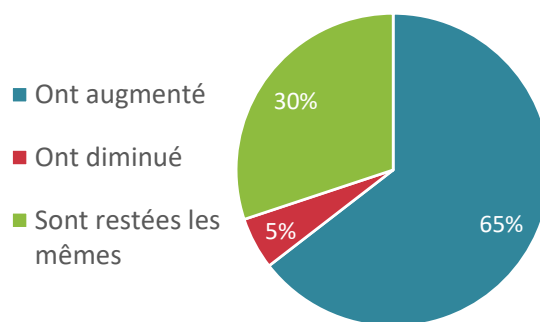
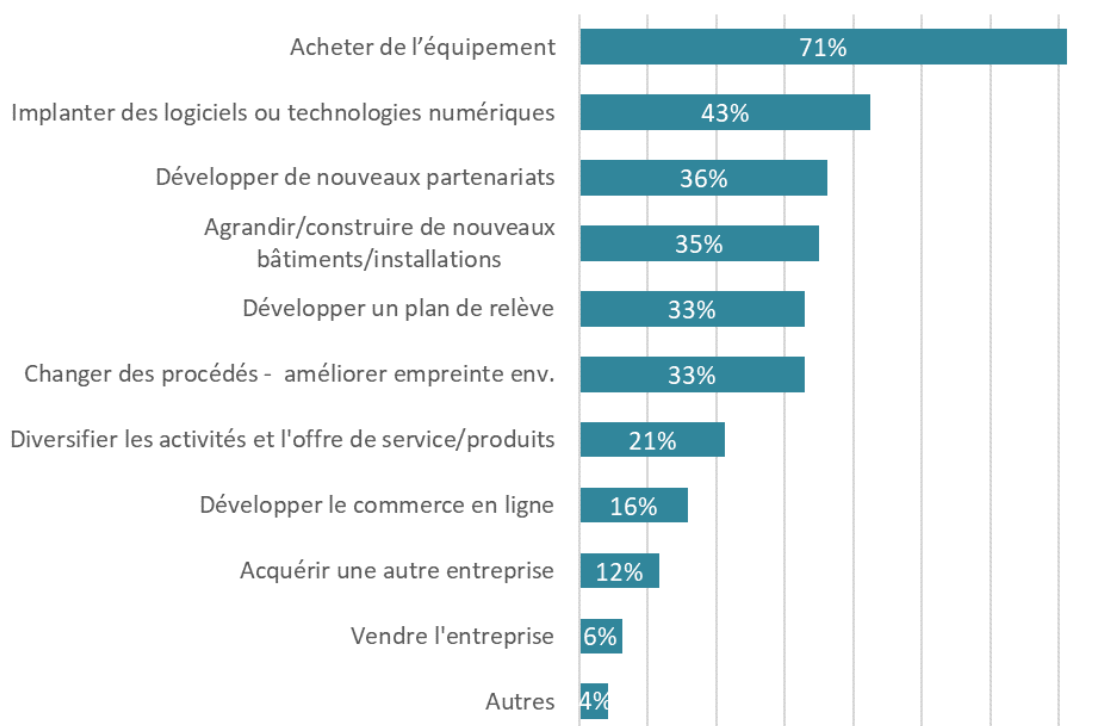


Figure 6.22
Investissement au cours des 3 prochaines années – Aménagement paysager



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

6.2.3 SERVICE D'ENTRETIEN PAYSAGER

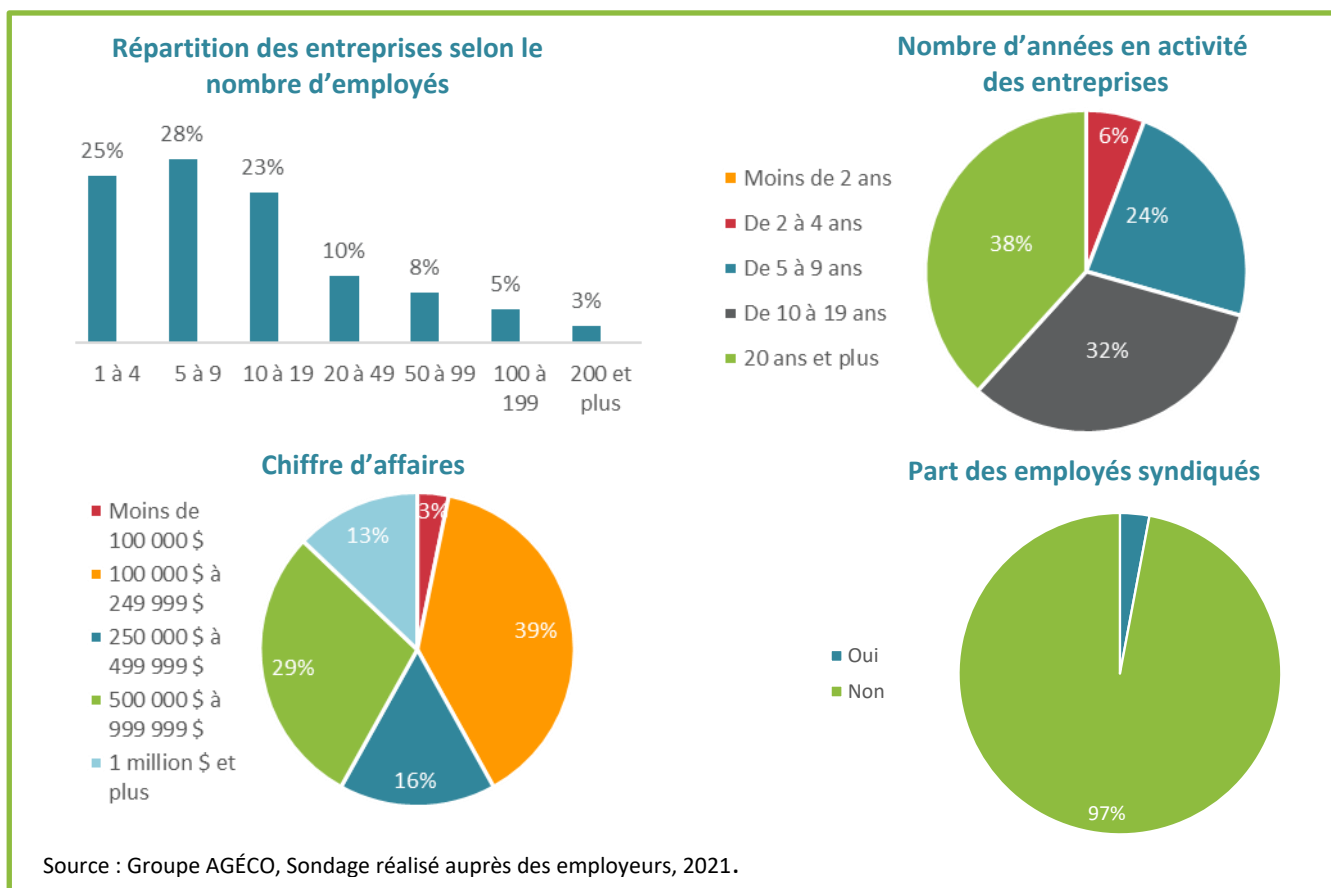
Au total, 40 entreprises qui offrent des services d'entretien paysager ont complété le sondage.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDEES

La Figure 6.23 présente les caractéristiques des entreprises d'entretien paysager sondées.

- Près de 85 % des entreprises sont de petite ou moyenne taille et ont moins de 50 employés.
- Environ 70 % des entreprises sont en activité depuis plus de 10 ans et plus de 40 % génèrent un chiffre d'affaires de plus de 500 000 \$.
- Très peu d'employés sont syndiqués (3 %).

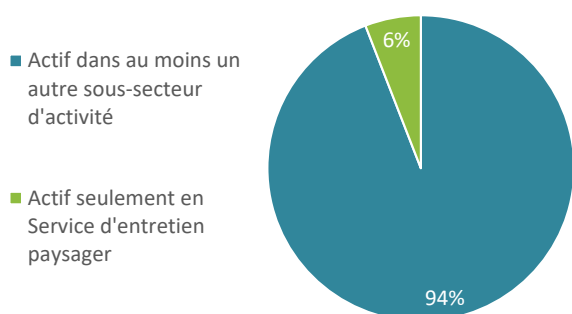
Figure 6.23
Profil des entreprises sondées – Entretien paysager



LES ACTIVITÉS

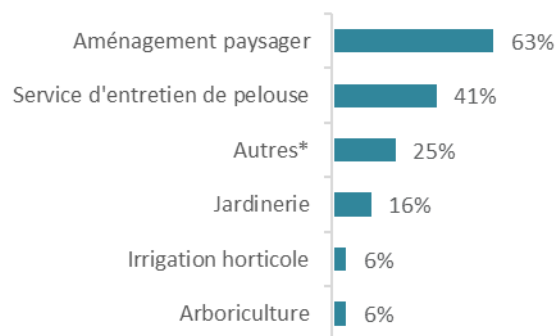
- Près de 95 % des entreprises ayant comme principale activité les services d'entretien paysager détiennent des activités dans d'autres secteurs (cf. Figure 6.24).
- L'aménagement paysager (63 %) et l'entretien de pelouse (41 %) sont les principales activités secondaires offertes par les entreprises (cf. Figure 6.25).
- Près de 30 % des entreprises d'entretien paysager exercent également des activités non liées à l'horticulture. La plupart d'entre elles offrent un service de déneigement. Pour 90 % de ces entreprises, ces activités permettent de prolonger la durée d'emploi de leurs employés et pour 55 %, elles requièrent l'embauche d'autres employés saisonniers⁴³.

Figure 6.24
Présence dans un autre secteur d'activités –
Entretien paysager



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

Figure 6.25
2^e activité principale – Entretien paysager

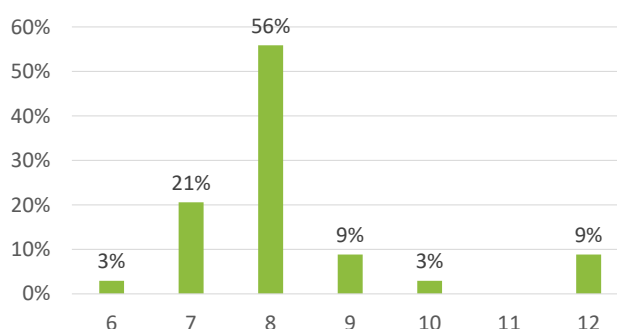


*Autres : production horticole, déneigement, service-conseil.

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

- En moyenne, les entreprises du secteur de l'entretien paysager sont en activité 8,2 mois par l'année. Plus de 55 % sont ouvertes sur 8 mois (cf. Figure 6.26). Près de 10 % sont également ouvertes à l'année.

Figure 6.26
Nombre de mois d'activité – Entretien paysager

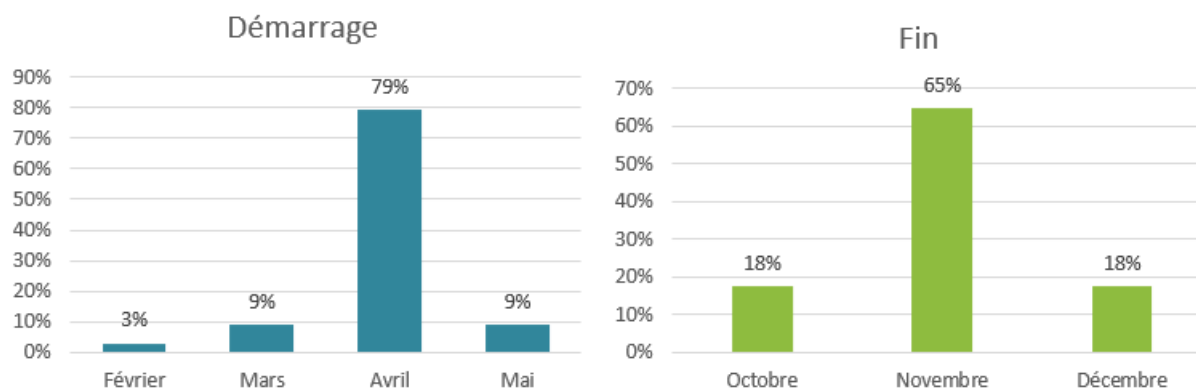


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Près de 80 % des entreprises débutent leurs activités en avril et 65 % les finissent au cours du mois de novembre (cf. Figure 6.27).

⁴³ Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Figure 6.27
Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Entretien paysager



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

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Ce sont les postes d'aides/manœuvres et d'ouvriers que l'on retrouve en plus forte proportion dans les entreprises d'entretien paysager. Les entreprises en engagent en moyenne respectivement 11 et 4 (cf. Tableau 6.3).

Tableau 6.3
Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Entretien paysager¹

Postes		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Moy. par ent.
Contremaître / Superviseur	Nombre total de personnes en emploi	2	5	0	13	-
	Nombre moyen par répondant	0,2	0,3	0	2,2	0,5
Chef d'équipe	Nombre total de personnes en emploi	2	32	13	103	-
	Nombre moyen par répondant	0,2	1,6	3,3	17,2	2,6
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Nombre total de personnes en emploi	10	42	29	72	-
	Nombre moyen par répondant	1,0	2,1	7,3	12,0	3,8
Aide / Manoeuvre	Nombre total de personnes en emploi	16	101	60	278	-
	Nombre moyen par répondant	1,6	5,0	15,0	46,3	11,4

1 L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

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

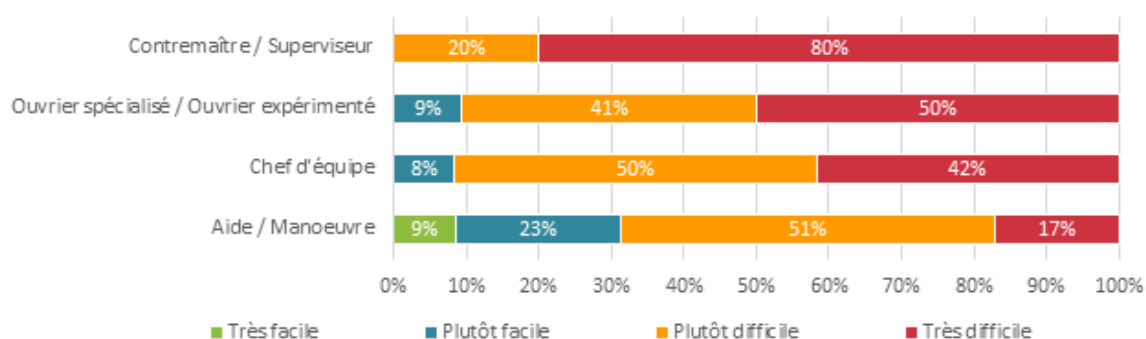
RECRUTEMENT ET RÉTENTION

La Figure 6.28 montre le degré de difficulté de recrutement par poste perçu par les entreprises d'entretien paysager qui ont récemment embauché.

- Il est généralement très difficile ou plutôt difficile de pourvoir tous les postes en entretien paysager.
- Le poste de contremaître/superviseur est celui pour lequel le recrutement est le plus difficile, suivi du poste d'ouvrier et de chef d'équipe.

- Les principales raisons qui expliquent les difficultés de recrutement pour les chefs d'équipe et les contremaîtres/superviseurs sont le manque de candidats ayant les compétences exigées. Pour les ouvriers spécialisés, la difficulté s'explique surtout par le manque de candidats intéressants, le travail physique et la saisonnalité des emplois.
- Afin de pallier les problèmes de recrutement et de rétention, 15 % des entreprises font du maillage ou des échanges de main-d'œuvre avec des entreprises de leur région (ex. : entreprise de déneigement).

Figure 6.28
Degré de difficulté de recrutement par poste – Entretien paysager

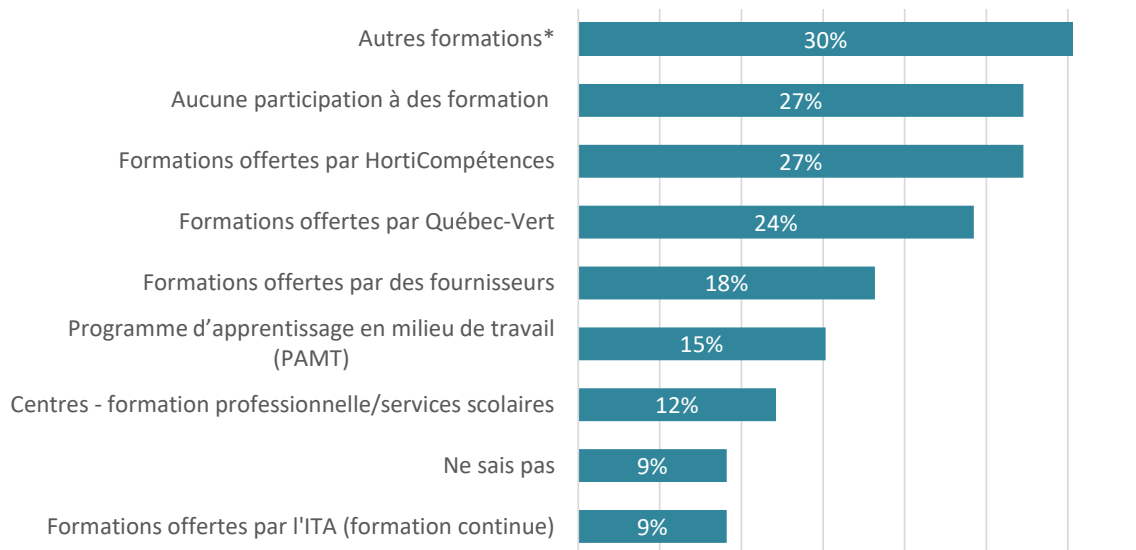


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

FORMATION CONTINUE

Près de trois quarts des entreprises ont offert des activités de formation à leurs employés au cours des 12 derniers mois. Les formations les plus offertes sont celles d'HortiCompétences (27 %) et de Québec Vert (24 %). Rappelons que plusieurs formations ont été annulées en raison de la pandémie.

Figure 6.29
Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Entretien paysager

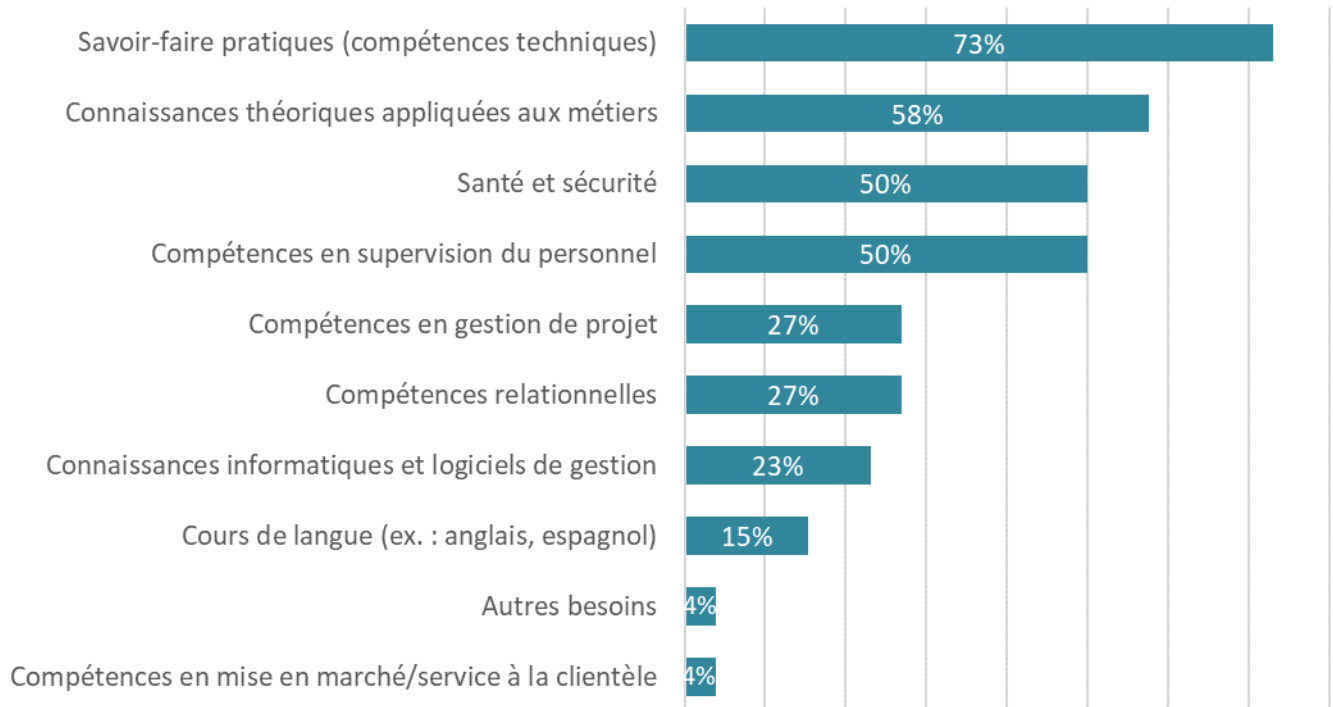


*Autres formations : Formation Landscape Ontario, UMass, CNESST. Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Près de 80 % des répondants prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. Les employeurs comptent surtout offrir des formations de savoir-faire pratique (73 %) et de connaissances théoriques (58 %), mais aussi en santé et sécurité (50 %) et en supervision du personnel (50 %) (cf. Figure 6.30).

Figure 6.30

Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Entretien paysager



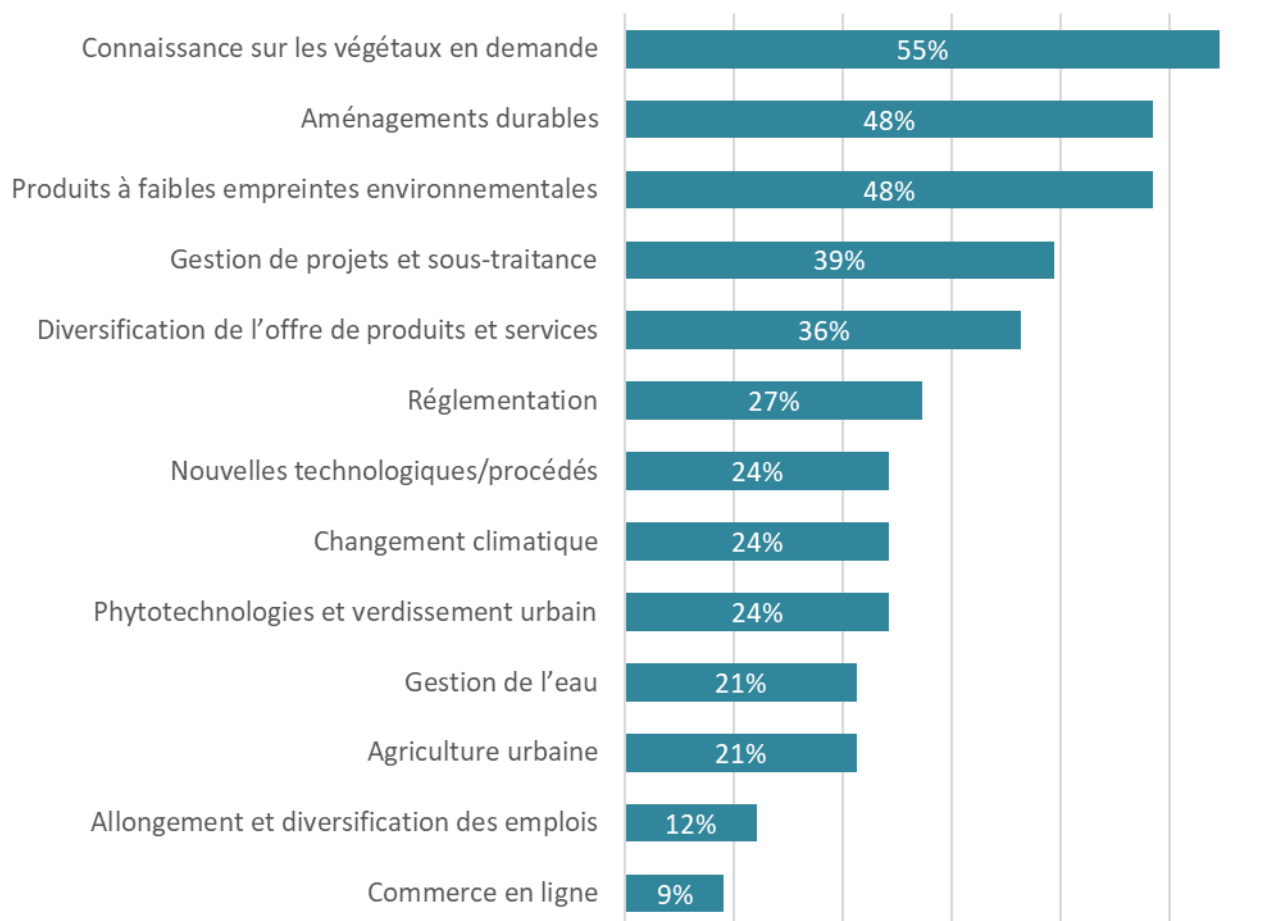
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

CHANGEMENTS À VENIR

Parmi les changements attendus par les entreprises, ce sont les connaissances sur les végétaux en demande, les aménagements durables et les produits à faibles empreintes environnementales qui auront le plus d'impact sur les besoins en formation des employés dans le futur (cf. Figure 6.31).

Figure 6.31

**Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés –
Entretien paysager**



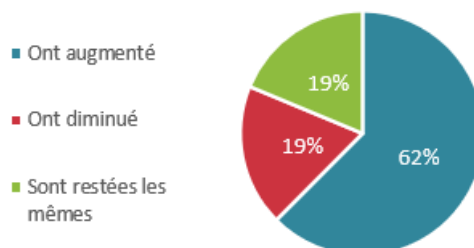
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

ÉVOLUTION DES VENTES ET INVESTISSEMENTS

Pour une majorité d'entreprises en entretien paysager (62 %), les ventes ont augmenté au cours des trois dernières années (cf. Figure 6.32).

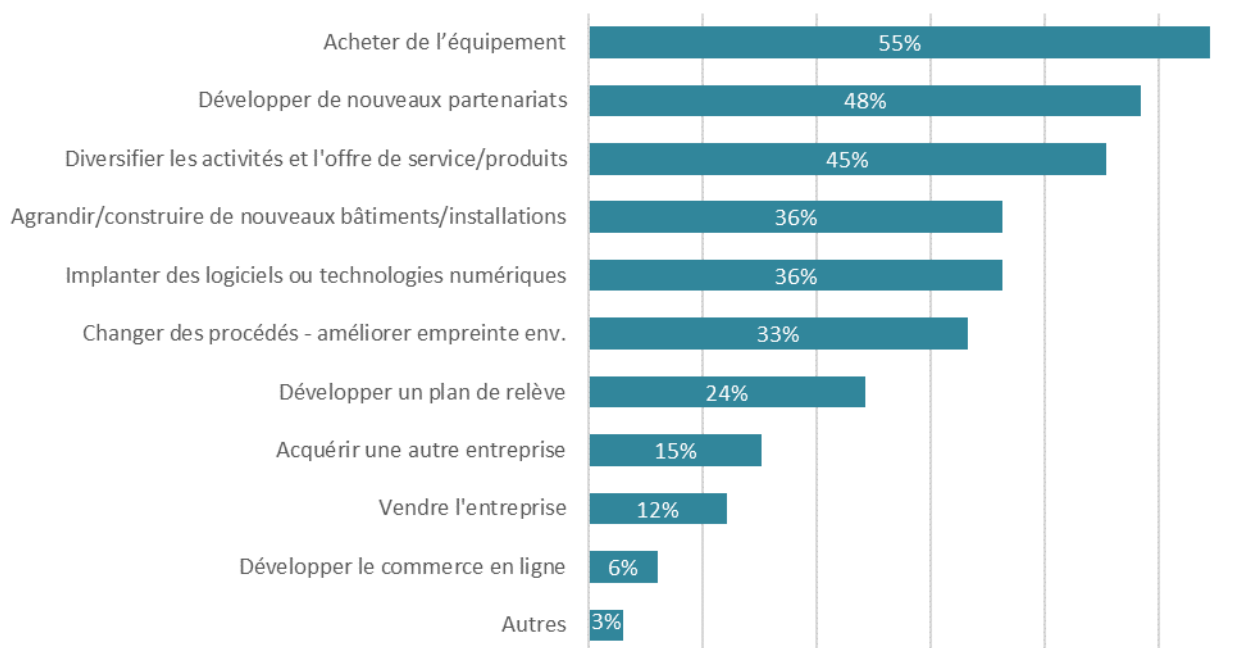
Au cours des trois prochaines années, les investissements des entreprises du secteur seront principalement tournés vers l'achat d'équipement, le développement de nouveaux partenariats et la diversification des activités/services (cf. Figure 6.32).

Figure 6.32
Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Entretien paysager



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

Figure 6.33
Investissement au cours des 3 prochaines années – Entretien paysager



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

6.2.4 SERVICE ENTRETIEN DE PELOUSE

Au total, 26 entreprises spécialisées en services d'entretien de pelouse ont rempli le sondage.

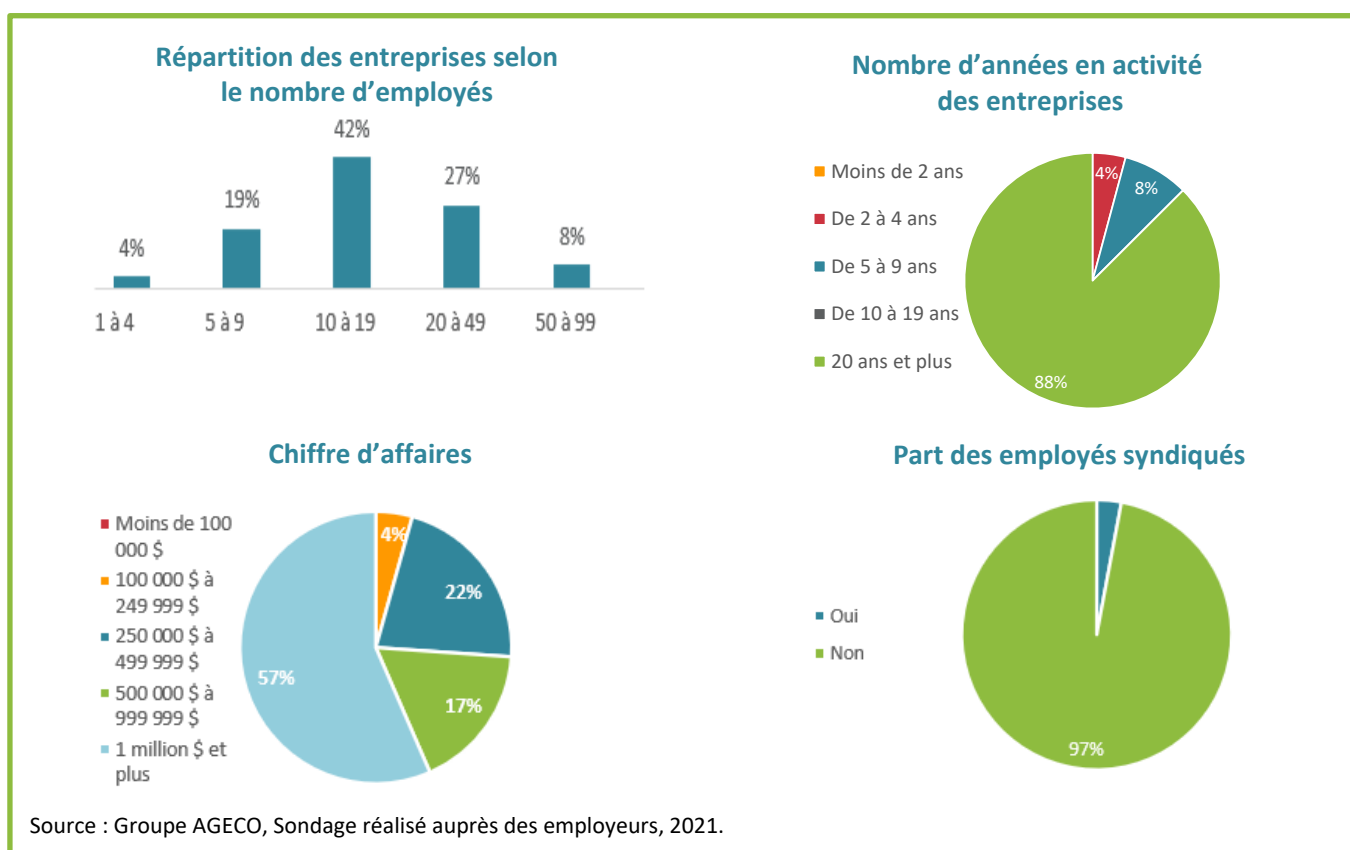
N.B. : les données doivent être analysées avec prudence en raison du faible nombre de répondants.

CARACTÉRISTIQUE DES ENTREPRISES SONDEES

La Figure 6.34 présente le profil des entreprises sondées.

- L'ensemble des entreprises ont moins de 100 employés. Parmi celles-ci, plus de 40 % comptent entre 10 et 19 employés.
- Près de 90 % des entreprises sont en activité depuis plus de 20 ans.
- Près de 60 % des entreprises ont un chiffre d'affaires annuel supérieur à 1 M\$.
- Presque la totalité des employés (97 %) ne sont pas syndiqués.

Figure 6.34
Profil des entreprises sondées – Entretien de pelouse

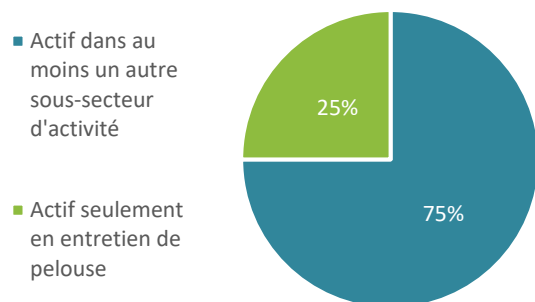


LES ACTIVITÉS

- Les $\frac{3}{4}$ des entreprises spécialisées en entretien de pelouse sont également actives dans un autre secteur d'activité (cf. Figure 6.35). Plus de 55 % d'entre elles offrent des services d'entretien paysager (cf. Figure 6.36).
- Plus de la moitié des entreprises du secteur effectuent aussi des activités autres qu'horticoles. Le déneigement est l'activité la plus réalisée, toutefois un certain nombre d'entreprises effectuent également la vente de décorations pour des événements, l'installation de décorations pour des événements et des activités de rénovation/construction/excavation.
 - Pour plus de 80 % de ces entreprises, ces activités permettent de prolonger la durée d'emploi de leurs employés et pour 25 %, elles requièrent l'embauche d'autres employés saisonniers⁴⁴.

Figure 6.35

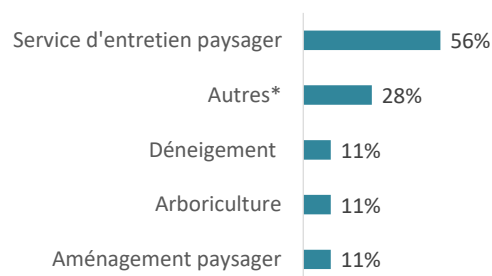
Présence dans un autre secteur d'activité – Entretien de pelouse



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

Figure 6.36

2^e activité principale – Entretien de pelouse



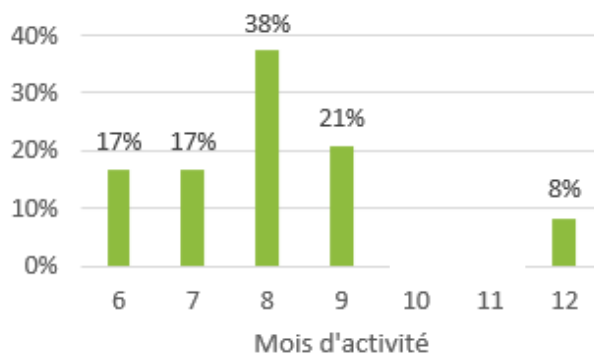
*Autres : Fossoyage, extermination, fabrication de paillis.

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

- Plus de 90 % des entreprises offrant un service d'entretien de pelouse sont en activité entre 6 et 9 mois par année. Près de 40 % sont ouvertes sur 8 mois (cf. Figure 6.37).

Figure 6.37

Nombre de mois d'activité – Entretien de pelouse

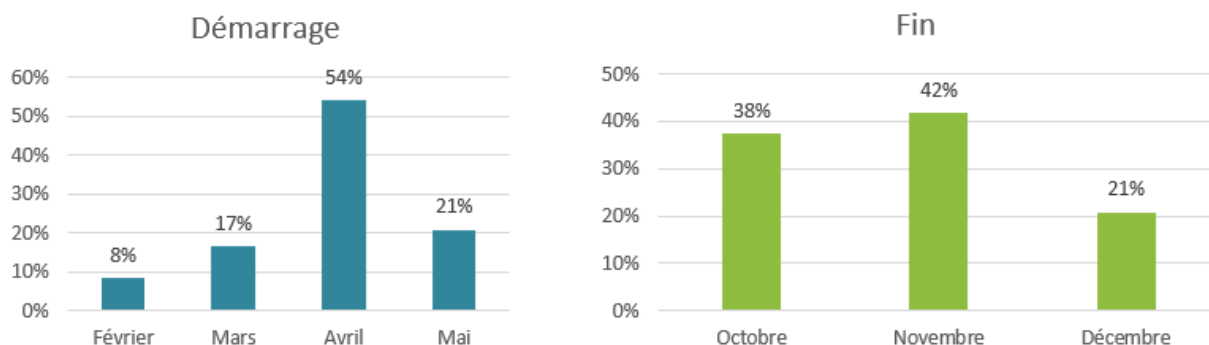


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

⁴⁴ Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

- Plus de la moitié des entreprises sondées débutent leurs activités en avril et 80 % les finissent en octobre ou novembre (cf. Figure 6.38).

Figure 6.38
Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Entretien de pelouse



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

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Les entreprises offrant des services d'entretien de pelouse engagent surtout des techniciens/préposés (en moyenne, plus de 9 par entreprise). On retrouve aussi, en plus faibles proportions, des agents de service à la clientèle (2,3), des aides/manœuvres (2,2) et des contremaîtres (0,9) (cf. Tableau 6.4).

Tableau 6.4
Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Entretien de pelouse¹

Postes		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Moy. par ent.
Contremaître / Superviseur	Nombre total de personnes en emploi	0	11	8	3	-
	Nombre moyen par répondant	0	0,7	1,1	1,5	0,9
Technicien / Préposé	Nombre total de personnes en emploi	2	94	79	68	-
	Nombre moyen par répondant	2,0	5,9	11,3	34,0	9,4
Agent de service à la clientèle, représentant ou téléphoniste	Nombre total de personnes en emploi	0	30	25	5	-
	Nombre moyen par répondant	0	1,9	3,6	2,5	2,3
Aide / Manoeuvre	Nombre total de personnes en emploi	0	37	16	3	-
	Nombre moyen par répondant	0	2,3	2,3	1,5	2,2

¹ L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

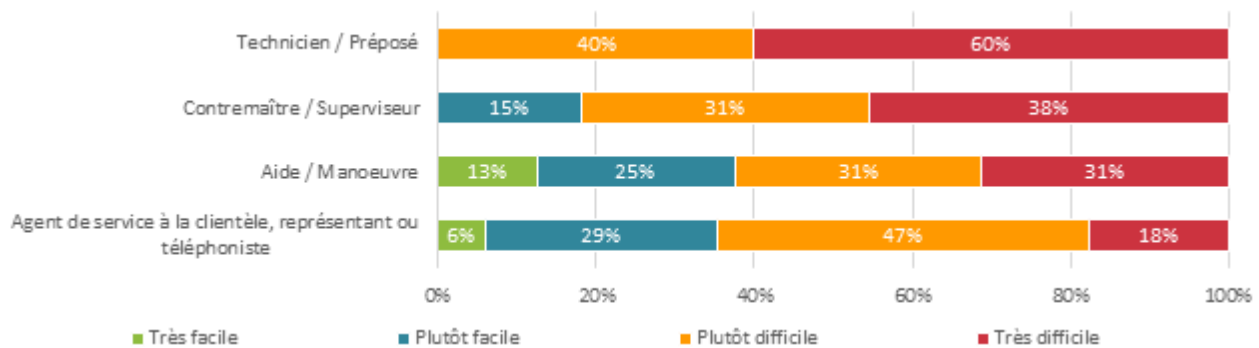
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

RECRUTEMENT ET RÉTENTION

La Figure 6.39 présente le degré de difficulté de recrutement pour chacun des postes en entretien de pelouse.

- Le poste de technicien/préposé est le plus difficile à combler. L'ensemble des entreprises sondées considèrent que le recrutement est plutôt difficile et très difficile. Pour les autres postes, minimalement les $\frac{2}{3}$ des entreprises considèrent le recrutement comme plutôt difficile ou très difficile. Pour la plupart des postes, les difficultés de recrutement s'expliquent par la saisonnalité des emplois et le manque de candidats en général.
- Environ 15 % des entreprises font du maillage ou des échanges de main-d'œuvre avec d'autres entreprises (ex. : stations de ski).

Figure 6.39
Degré de difficulté de recrutement par poste – Entretien de pelouse

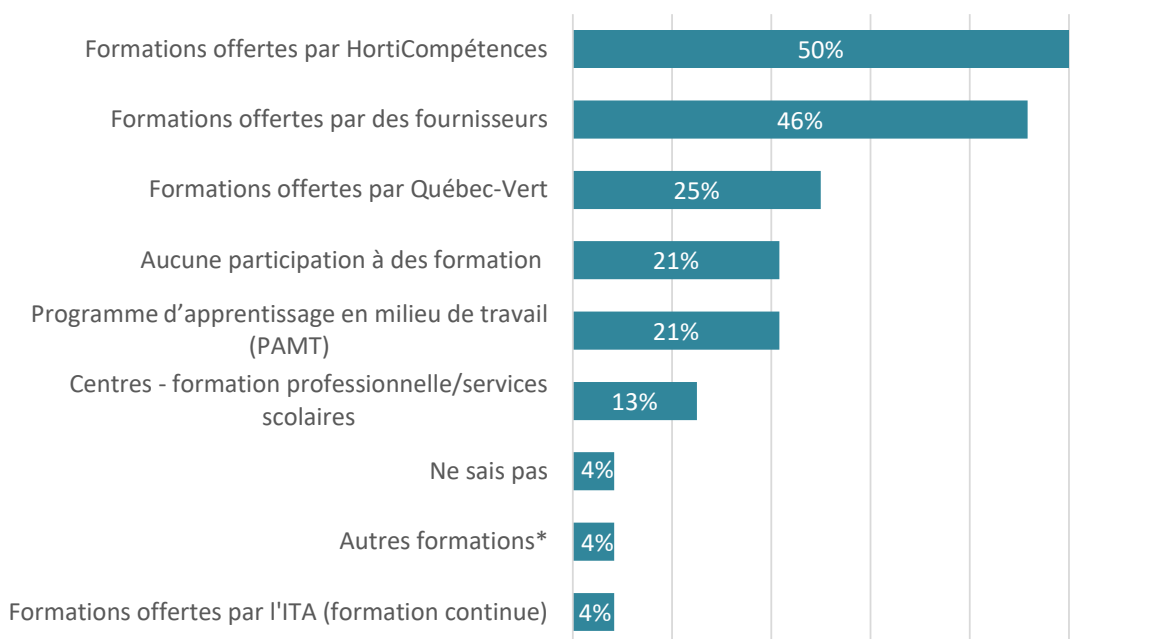


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

FORMATION CONTINUE

Près de 80 % des entreprises sondées comptent des employés qui ont participé à des formations continues dans la dernière année. Les activités de formation les plus suivies sont celles offertes par HortiCompétences (50 %) et les fournisseurs (46 %) (cf. Figure 6.40).

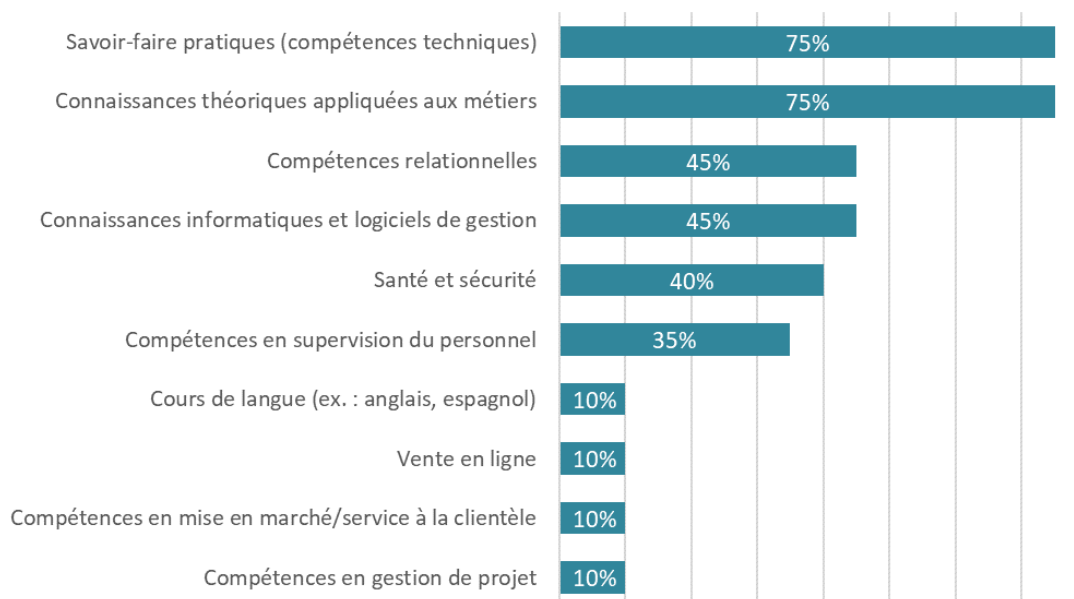
Figure 6.40
Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois –
Entretien de pelouse



*Autres : formation à l'interne. Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

Plus de 80 % des employeurs prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. Les trois quarts d'entre eux comptent offrir des formations sur les savoir-faire pratiques et les connaissances théoriques appliquées aux métiers du sous-secteur (cf. Figure 6.41).

Figure 6.41
Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Entretien de pelouse



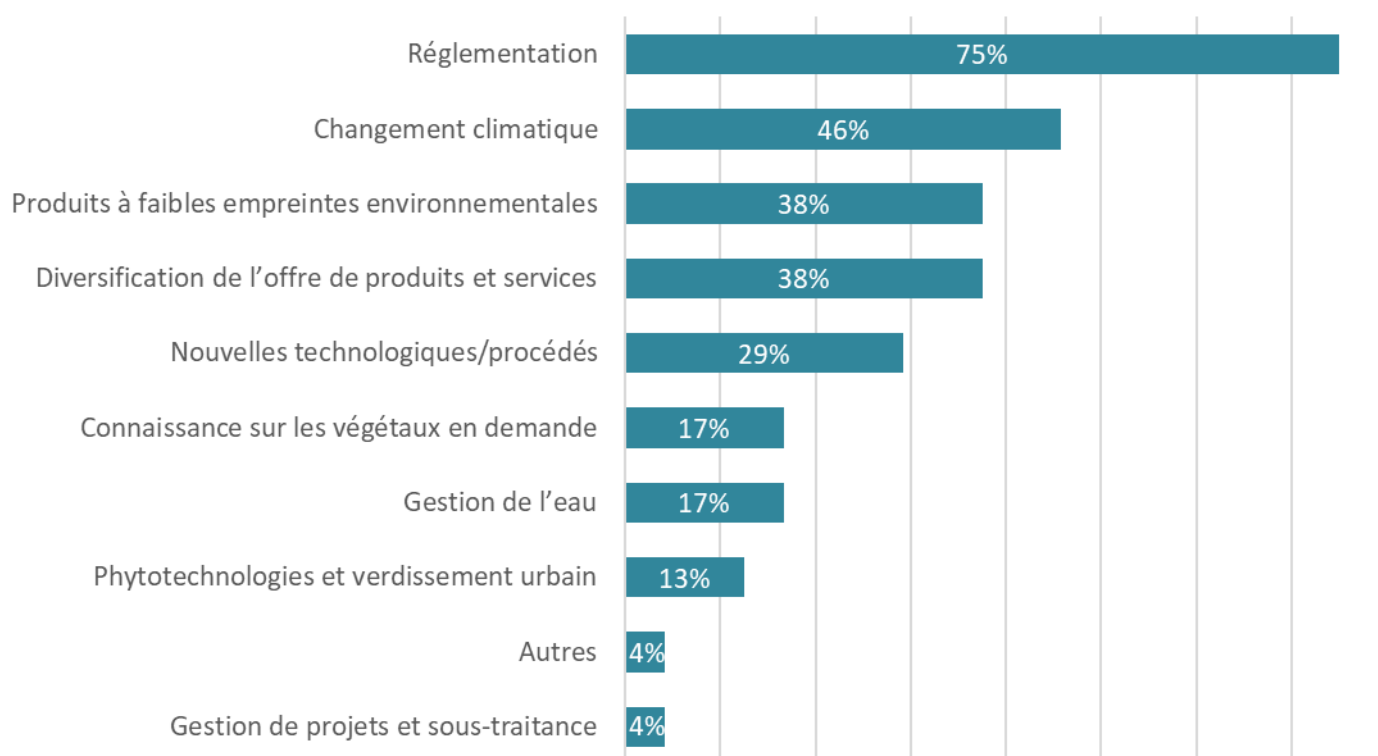
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

CHANGEMENTS À VENIR

Les trois quarts des entreprises offrant des services d'entretien de pelouse soutiennent que la réglementation aura un impact sur les besoins en formation de leurs employés au cours des prochaines années (cf. Figure 6.42). Parmi les autres changements les plus mentionnés, soulignons les changements climatiques, les produits à faibles empreintes environnementales et la diversification de l'offre de produits et services.

Figure 6.42

Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Entretien de pelouse



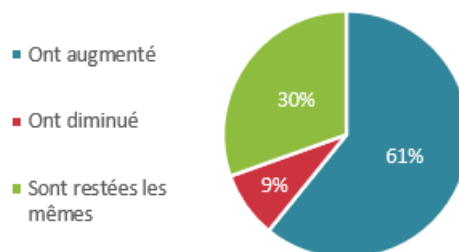
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

ÉVOLUTION DES VENTES ET INVESTISSEMENTS

Plus de 60 % des entreprises sondées ont connu une hausse de leurs ventes au cours des trois dernières années (cf. Figure 6.43).

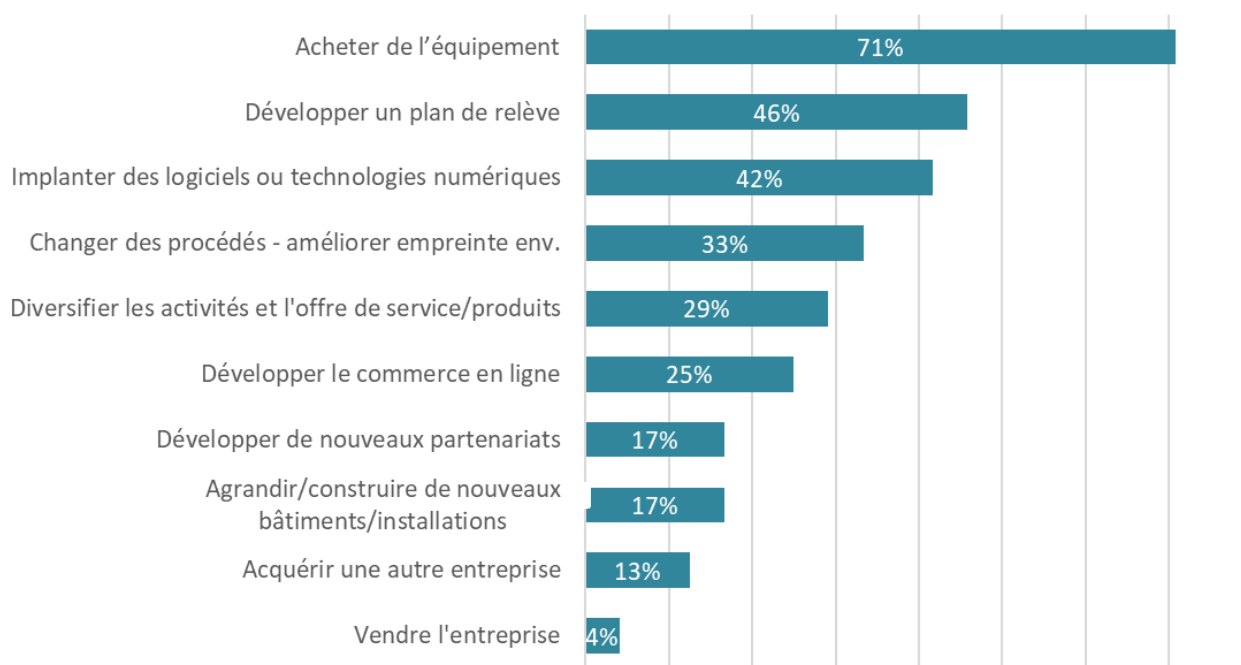
Au cours des trois prochaines années, les entreprises en entretien de pelouse pensent principalement investir dans l'achat d'équipement, développer un plan de relève et implanter des logiciels et technologies numériques (cf. Figure 6.44).

Figure 6.43
Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Entretien de pelouse



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

Figure 6.44
Investissement au cours des 3 prochaines années – Entretien de pelouse



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

6.2.5 JARDINERIE

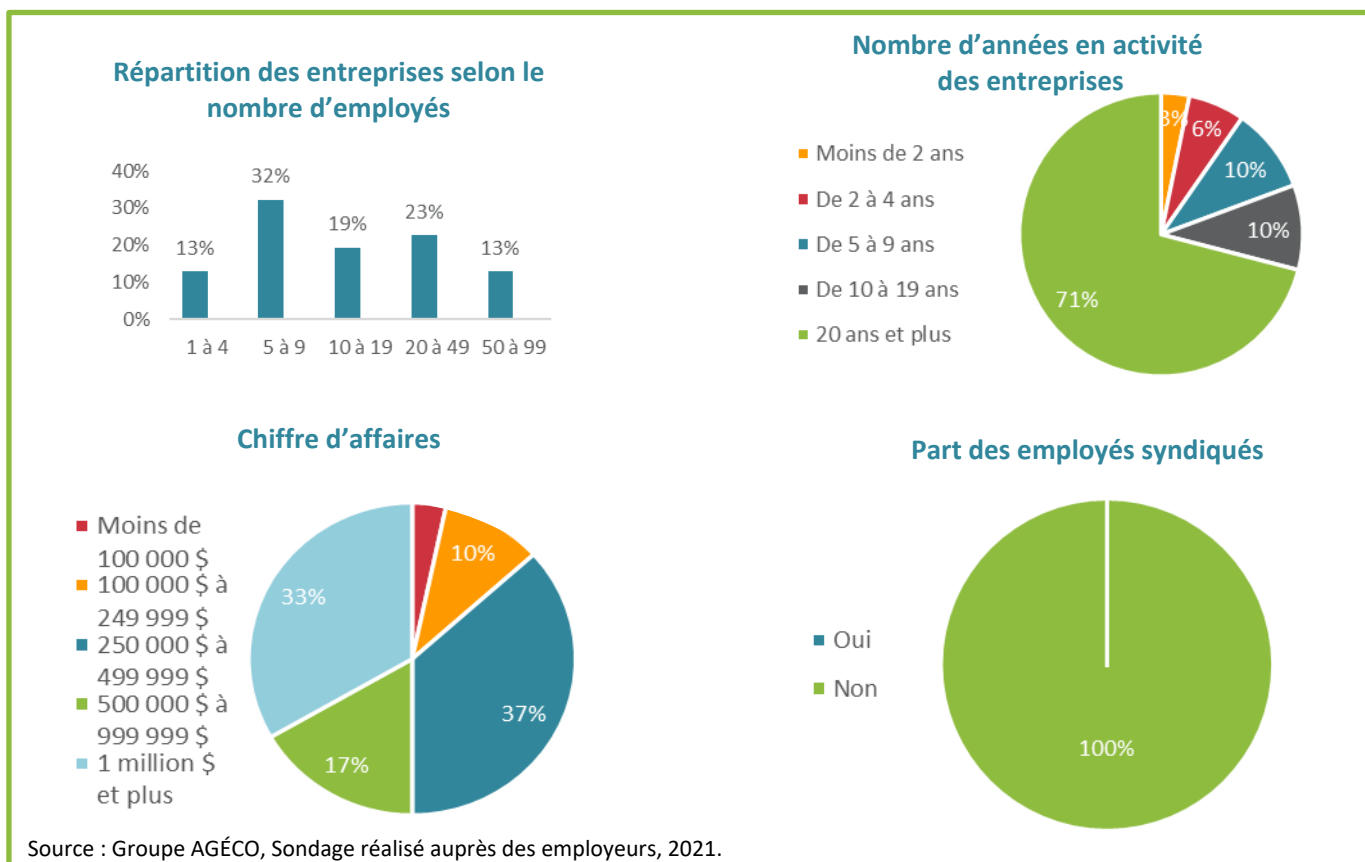
Au total, 33 jardineries ont complété le sondage.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDÉES

La Figure 6.45 présente le profil des jardineries sondées.

- Les entreprises sont de taille variable. Néanmoins, près des $\frac{3}{4}$ ont moins de 20 employés.
- La majorité (près des $\frac{3}{4}$) des entreprises sont en activité depuis plus de 20 ans.
- Le tiers des entreprises ont un chiffre d'affaires supérieur à un million de dollars.
- Aucune entreprise n'a d'employés syndiqués.

Figure 6.45
Profil des entreprises sondées – Jardinerie



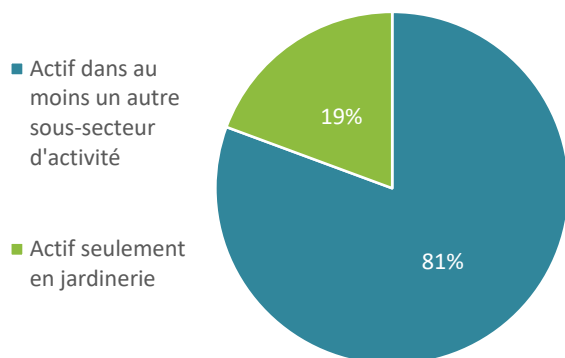
LES ACTIVITÉS

- Plus de 80 % des entreprises sondées sont actives dans plus d'un secteur d'activités et principalement en aménagement et entretien paysagers et en production horticole (cf. Figure 6.46 et Figure 6.47).
- Environ 15 % réalisent également des activités en dehors du secteur horticole telles que du déneigement, la vente de décorations pour des événements et la vente de produits alimentaires. Pour 60 % de ces entreprises, ces activités permettent de prolonger la durée

d'emploi de leurs employés et pour 40 %, elles requièrent l'embauche d'autres employés saisonniers.

Figure 6.46

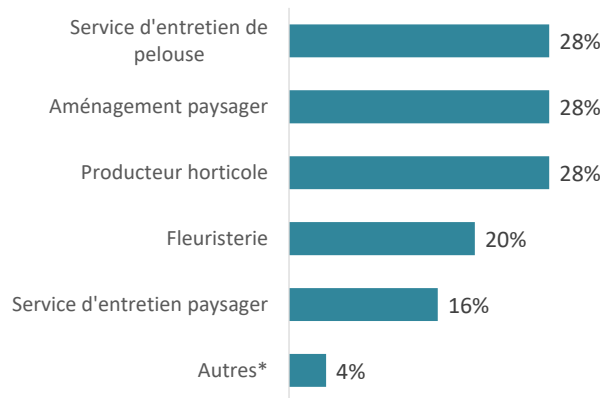
Présence dans un autre secteur d'activité – Jardinerie



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

Figure 6.47

2^e activité principale – Jardinerie



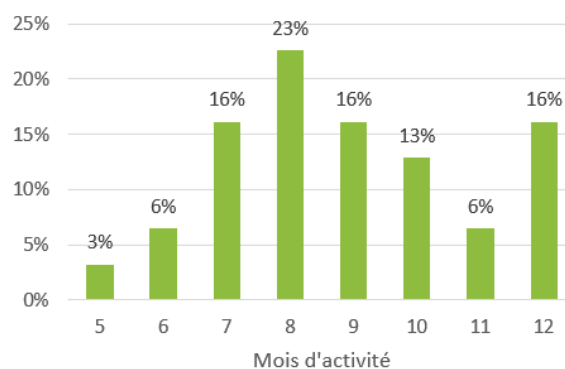
*Autres : Déneigement, excavation, fournisseur de béton

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

- En moyenne les entreprises ayant répondu au sondage sont en activité 8,8 mois dans l'année.
- Près de 60 % des entreprises sont en activité entre 7 et 9 mois par année.
- Plus de 15 % des jardinerie sont ouvertes à l'année.

Figure 6.48

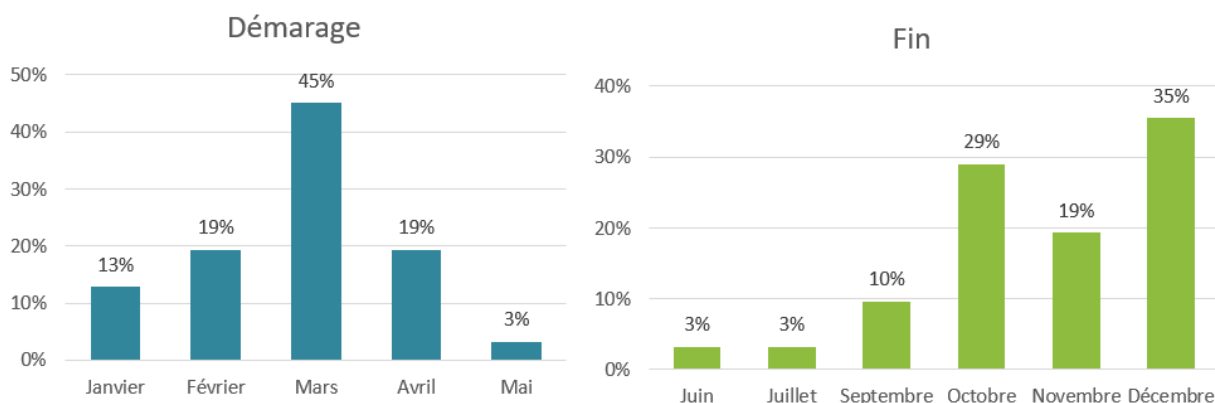
Nombre de mois d'activité – Jardinerie



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

- Près de la moitié des entreprises sondées débutent leurs activités en mars. Près de 85 % les terminent entre octobre et décembre (cf. Figure 6.49). Par rapport au dernier diagnostic de 2016, les répondants débutent leurs activités plus tôt et les terminent plus tard dans l'année. Précisons que le prolongement de la saison a été confirmé par les entreprises interrogées dans le cadre des groupes de discussion.

Figure 6.49
Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Jardinerie



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

NOMBRE D'EMPLOYÉS

En moyenne, près de 9 conseillers/vendeurs, 4 aides/manœuvres et 3 caissiers sont embauchés par jardinerie. Les ouvriers spécialisés et les gérants sont présents en moins grand nombre (moins de 2).

Tableau 6.5
Estimation du nombre d'employés moyen pour chacun des postes – Jardinerie¹

Postes		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Moy. par ent.
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Nombre total de personnes en emploi	0	18	21	15	-
	Nombre moyen par répondant	0	1,1	2,6	3,0	1,7
Gérant/ Responsable de département	Nombre total de personnes en emploi	2	15	15	19	-
	Nombre moyen par répondant	0,5	0,9	1,9	3,8	1,6
Conseiller / Vendeur	Nombre total de personnes en emploi	7	74	81	112	-
	Nombre moyen par répondant	1,8	4,6	10,1	22,4	8,8
Aide / Manoeuvre	Nombre total de personnes en emploi	3	43	43	31	-
	Nombre moyen par répondant	0,8	2,7	5,4	6,2	3,9
Caissier	Nombre total de personnes en emploi	2	13	38	38	-
	Nombre moyen par répondant	0,5	0,8	4,8	7,6	2,9

1 L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

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

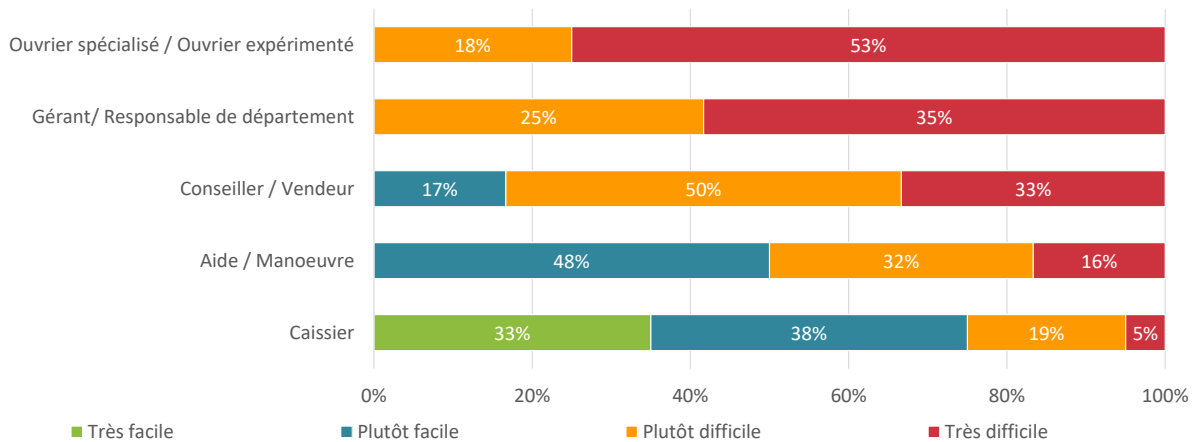
RECRUTEMENT ET RÉTENTION

La Figure 6.50 présente le degré de difficulté de recrutement pour chacun des postes en jardinerie.

- Ce sont les postes d'ouvriers spécialisés et de gérants qui sont les plus difficiles à combler. Toutes les jardinerie considèrent le recrutement pour ces postes comme plutôt difficile ou très difficile. La saisonnalité des emplois et le manque de candidats ayant les compétences exigées expliquent en grande partie ces difficultés.
- Le recrutement semble plus facile pour les postes de caissiers et d'aides/manœuvres.

- Près de 20 % des jardinerie font du maillage ou des échanges de main-d'œuvre avec des entreprises de leur région. Plusieurs d'entre elles échangent des travailleurs avec des entreprises agricoles (ex. : vergers) et un moindre nombre avec des stations de ski.

Figure 6.50
Degré de difficulté de recrutement par poste – Jardinerie



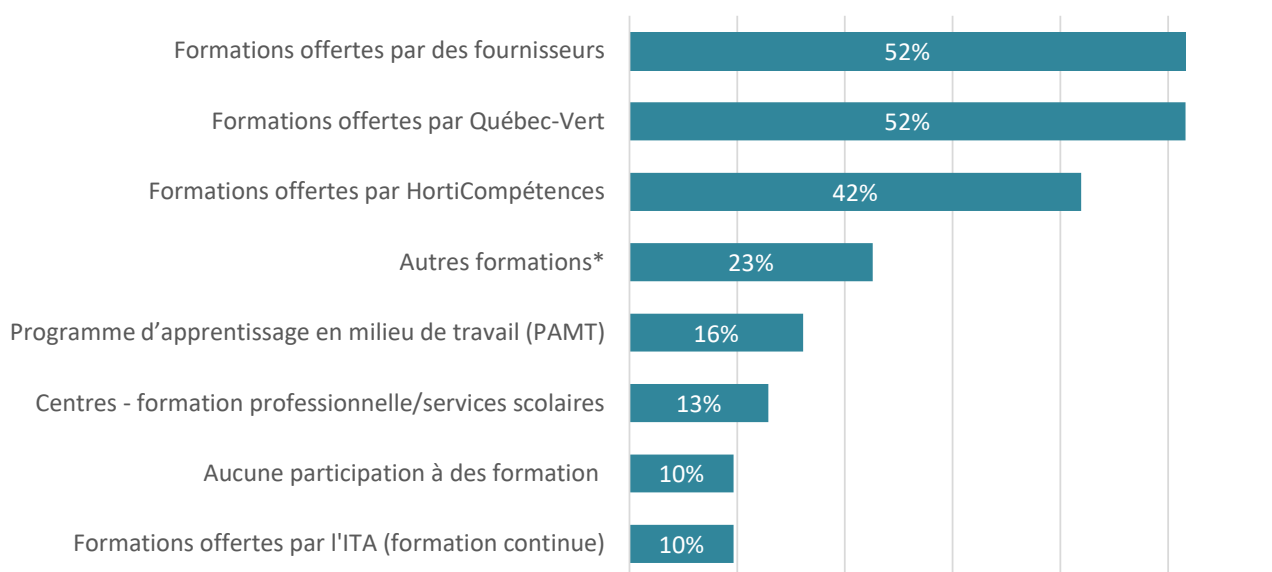
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

FORMATION CONTINUE

Près de 90 % des jardinerie sondées ont fait suivre à leurs employés des formations au cours des 12 derniers mois. La moitié a eu recours à des formations offertes par des fournisseurs et par Québec Vert et plus de 40 % à des formations offertes par HortiCompétences (cf. Figure 6.51).

Figure 6.51

Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Jardinerie



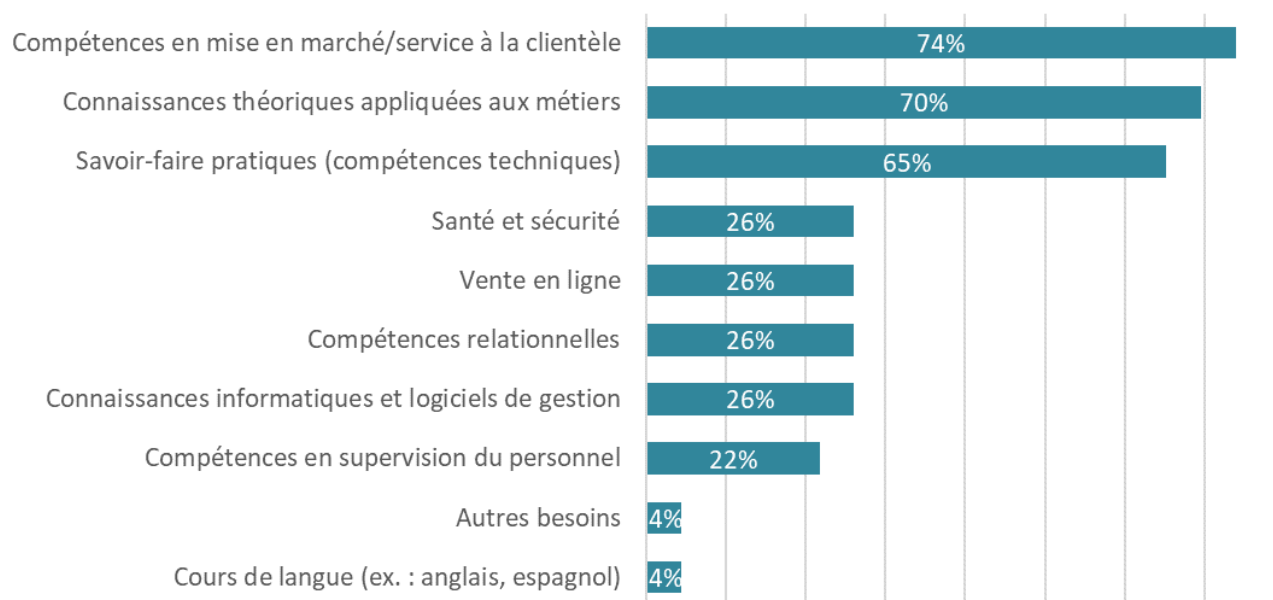
*Autres formations : formation universitaire et formations offertes en entreprise.

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

Près des $\frac{3}{4}$ des jardineries comptent offrir des formations à leurs employés au cours des 12 prochains mois. Les sujets de formation privilégiés sont les compétences en mise en marché et service à la clientèle, les connaissances théoriques (besoins du sol et des plantes, connaissances sur les végétaux, etc.) et les savoir-faire pratiques (cf. Figure 6.52).

Figure 6.52

Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois – Jardinerie



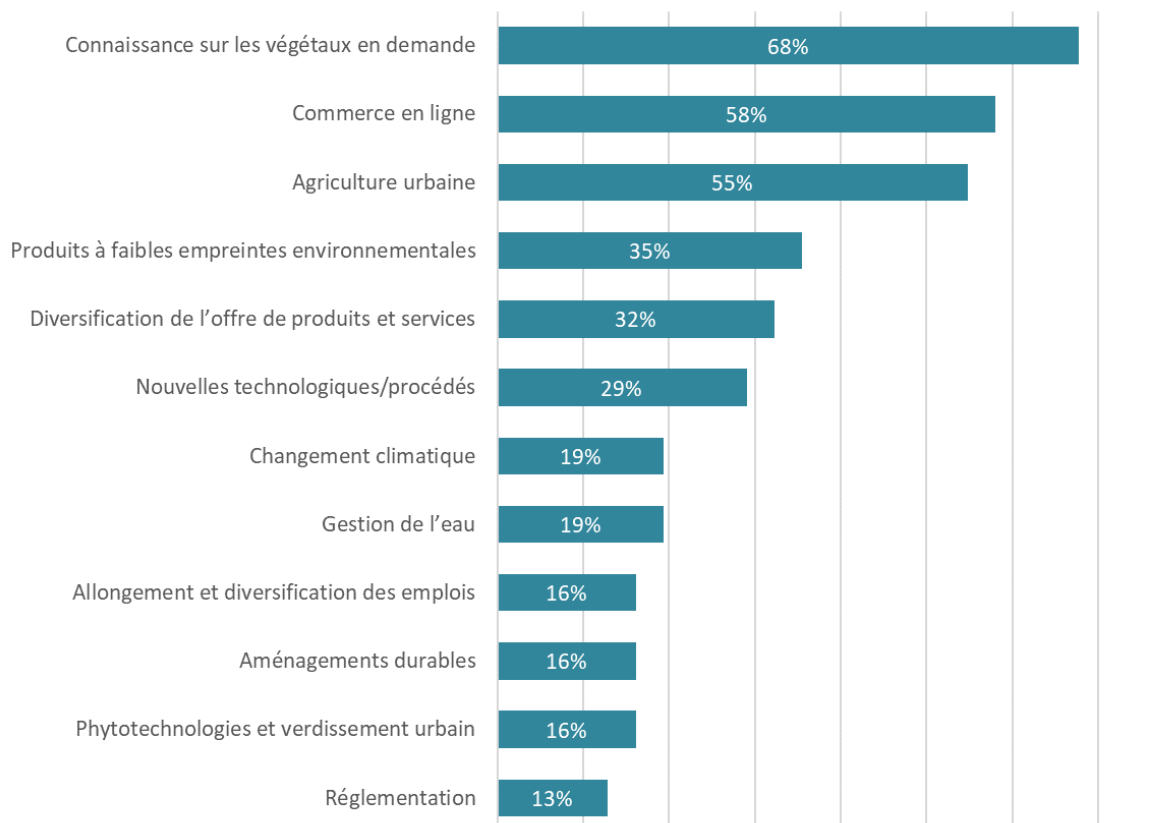
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

CHANGEMENTS À VENIR

Selon les jardinerie sondées, les changements et tendances qui auront le plus d'impact sur les besoins en formation des employés sont les connaissances sur les végétaux en demande, le commerce en ligne et l'agriculture urbaine (cf. Figure 6.53). Précisons que ces changements ont été confirmés dans le cadre des groupes de discussion.

Figure 6.53

Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Jardinerie



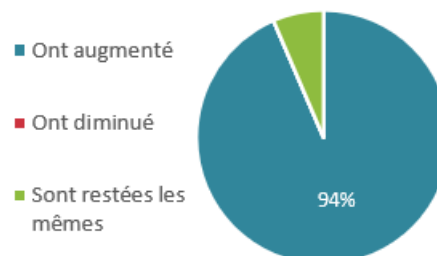
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

ÉVOLUTION DES VENTES ET INVESTISSEMENTS

Pour près de 95 % des entreprises sondées, les ventes ont augmenté au cours des 3 dernières années (cf. Figure 6.54).

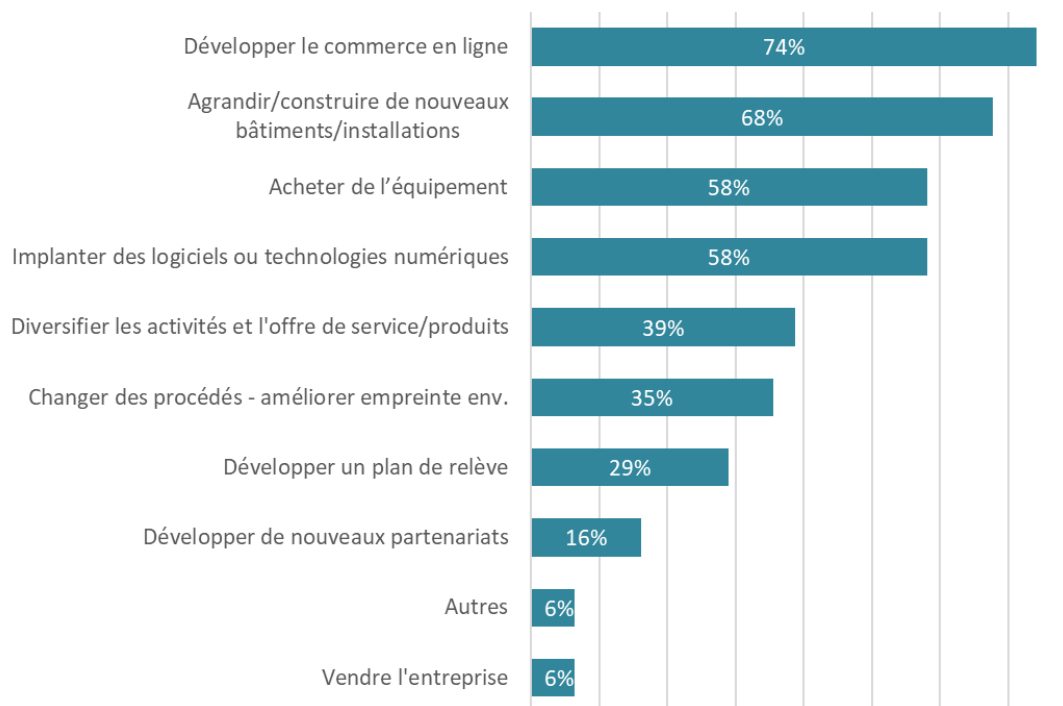
Dans les trois prochaines années, près de 75 % des entreprises pensent développer le commerce en ligne et 68 % souhaitent agrandir ou construire de nouveaux bâtiments (cf. Figure 6.55).

Figure 6.54
Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Jardinerie



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

Figure 6.55
Investissements au cours des 3 prochaines années – Jardinerie



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

6.2.6 ARBORICULTURE

Au total, 20 entreprises qui offrent des services en arboriculture ont rempli le sondage.

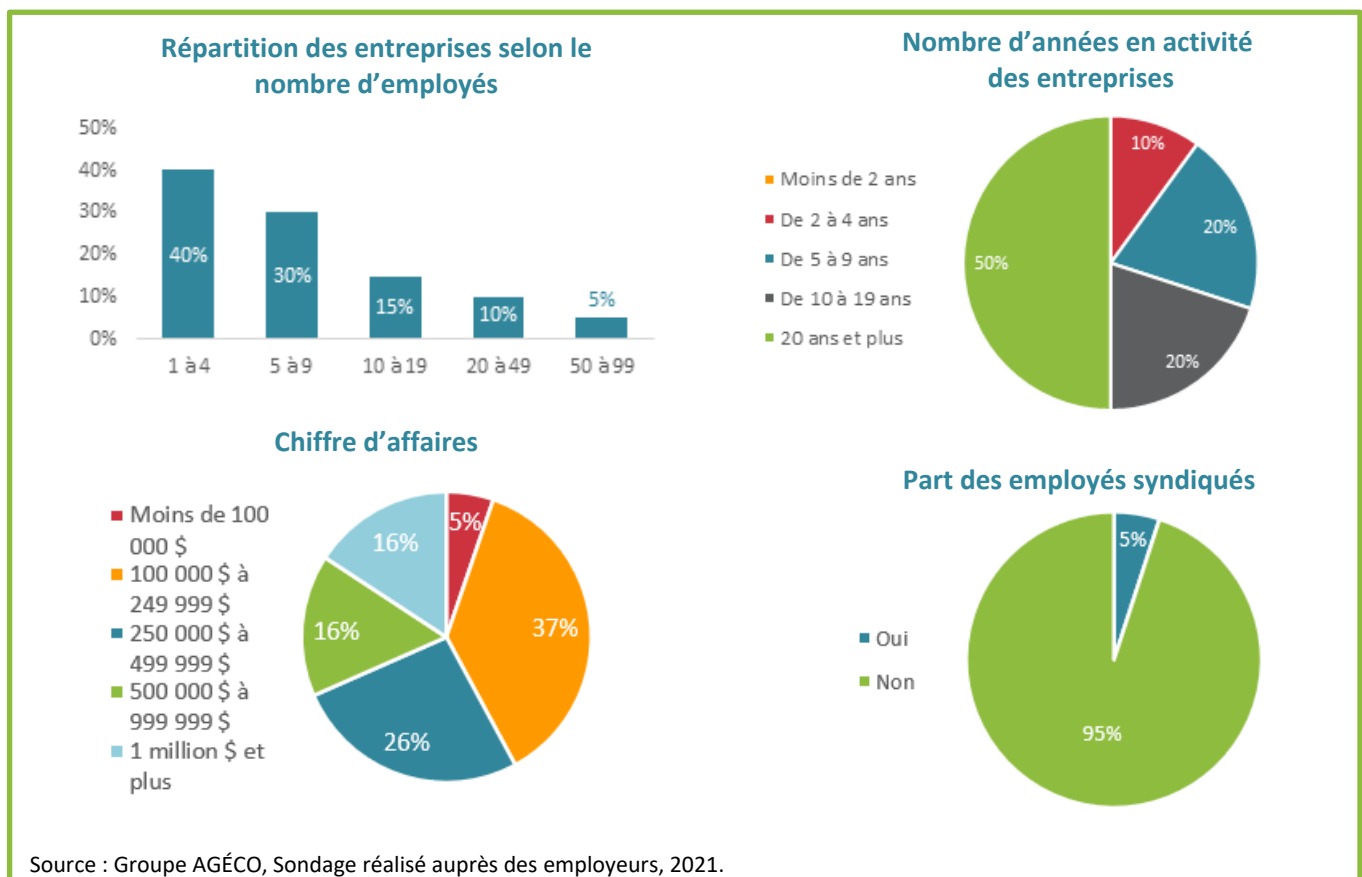
N.B. : les données doivent être analysées avec prudence en raison du faible nombre de répondants.

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES SONDÉES

La Figure 6.56 présente les caractéristiques des entreprises en arboriculture ayant répondu au sondage.

- La grande majorité (70 %) des répondants ont moins de 10 employés et la moitié sont en fonction depuis plus de 20 ans.
- Près des $\frac{2}{3}$ des entreprises sondées ont un chiffre d'affaires annuel variant entre 100 000 \$ et 500 000 \$.
- La grande majorité des employés du secteur (95 %) ne sont pas syndiqués.

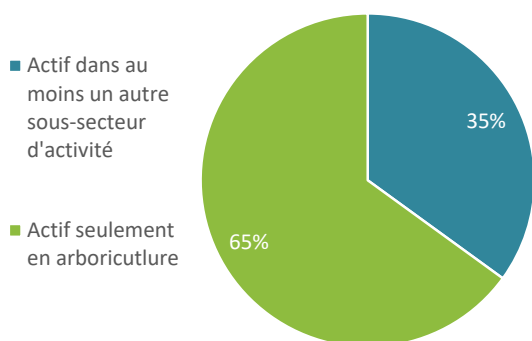
Figure 6.56
Profil des entreprises sondées – Arboriculture



LES ACTIVITÉS

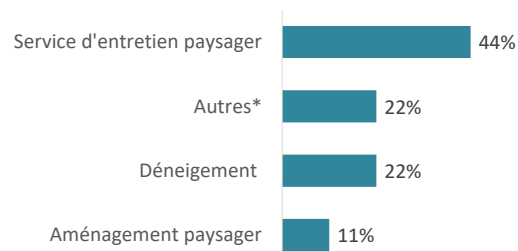
Près des $\frac{2}{3}$ des entreprises sondées qui ont comme activité principale l'arboriculture sont seulement actives dans ce secteur d'activité (cf. Figure 6.57). La 2^e activité principale réalisée par les entreprises qui ont plus d'un secteur d'activité est principalement le déneigement (22 %) ou les services d'entretien paysager (57 %).

Figure 6.57
Présence dans un autre secteur d'activités – Arboriculture



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

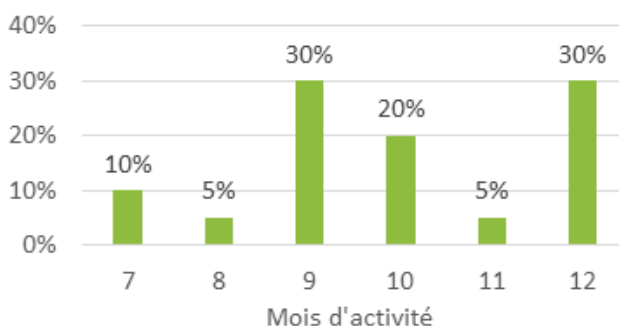
Figure 6.58
2^e activité principale – Arboriculture



Autres : vente de produits dérivés et consultation.
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021

En moyenne, les entreprises sont en activité 9,7 mois par année. La moitié sont actives 9 ou 10 mois et 30 % sont ouvertes à l'année (cf. Figure 6.59).

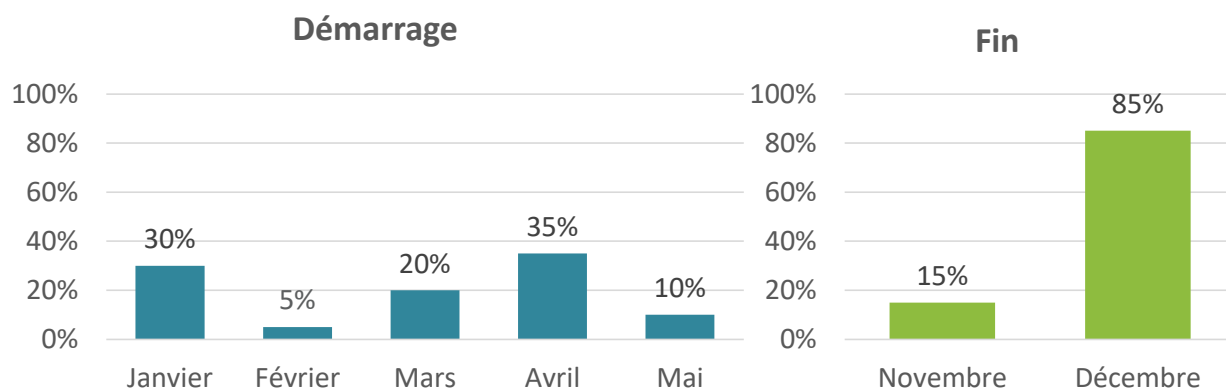
Figure 6.59
Nombre de mois d'activité – Arboriculture



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

Le démarrage des activités en arboriculture est réparti entre les mois de janvier et mai, avec près du tiers des démarrages observés en janvier (30 %) et en avril (35 %). Dans 85 % des cas, les activités prennent fin en décembre (cf. Figure 6.60). Bien que le démarrage des activités soit similaire à ce qui avait été observé dans le dernier diagnostic, la fin des activités se fait toutefois plus tard, allongeant ainsi la saison de production.

Figure 6.60
Principaux mois de démarrage et de fin des activités – Arboriculture



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

NOMBRE D'EMPLOYÉS

En moyenne, les entreprises du secteur de l'arboriculture comptent un élagueur et un contremaître par entreprise et moins d'un homme de sol (cf. Tableau 6.6).

Tableau 6.6
Estimation du nombre moyen d'employés pour chacun des postes – Arboriculture¹

Postes		1 à 4	5 à 19	20 à 49	50 et plus	Moy.
Contremaître / Superviseur	Nombre total de personnes en emploi	1	18	42	25	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,4	1,8	2,3	0,9
Élagueur	Nombre total de personnes en emploi	2	23	57	26	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,6	2,4	2,4	1,1
Homme de sol	Nombre total de personnes en emploi	1	2	25	11	-
	Nombre moyen par répondant	0,1	0,1	1,0	1,0	0,4

¹ L'estimation du nombre moyen de postes est calculée à partir du nombre d'employés par poste par nombre de répondants dans chaque tranche de nombre d'employés.

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

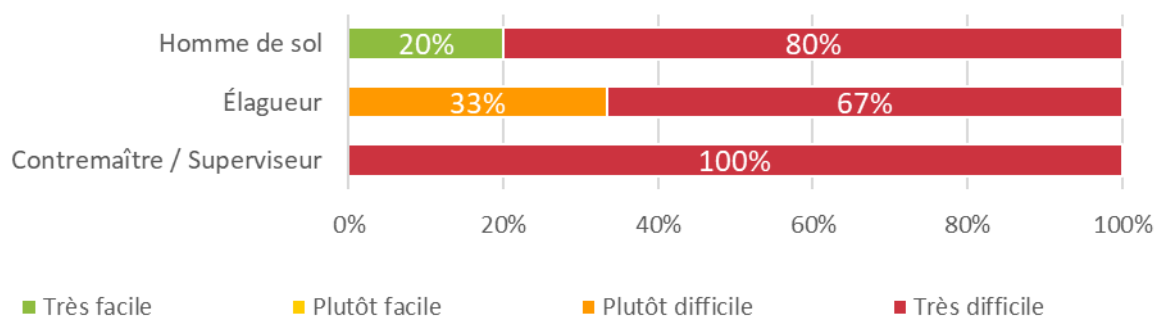
RECRUTEMENT

Le Figure 6.61 montre le degré de difficulté par poste connu par les entreprises qui ont récemment recruté des employés.

- Les difficultés de recrutement en arboriculture sont très importantes pour l'ensemble des postes. Néanmoins, elles semblent plus importantes pour les contremaîtres/superviseurs et les élagueurs. Le manque de candidats ayant les compétences requises explique en grande partie ces difficultés de recrutement.
- Bien que généralement très difficile, 20 % des entreprises considèrent que le recrutement des hommes de sol est facile. Précisons que moins de 30 % des entreprises ont embauché des hommes de sol au cours des dernières années.

- Environ 15 % des entreprises sondées font du maillage ou des échanges de main-d'œuvre avec d'autres entreprises de leur région. Celles-ci le font essentiellement avec des entreprises de leur secteur.

Figure 6.61
Degré de difficulté de recrutement par poste – Arboriculture



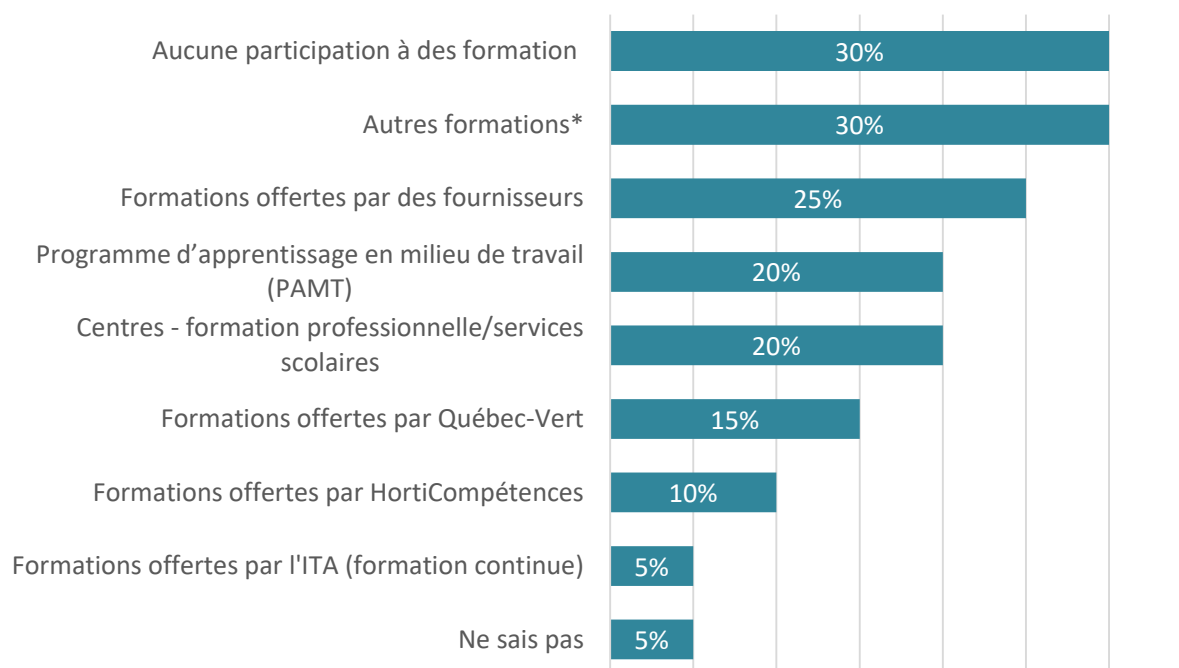
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

FORMATION CONTINUE

Environ 70 % des entreprises ont offert à leurs employés des activités de formation continue au cours des 12 derniers mois (cf. Figure 6.62). Les formations les plus offertes sont celles des fournisseurs et du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Figure 6.62

Activités de formation auxquelles les employés ont participé au cours des douze derniers mois – Arboriculture



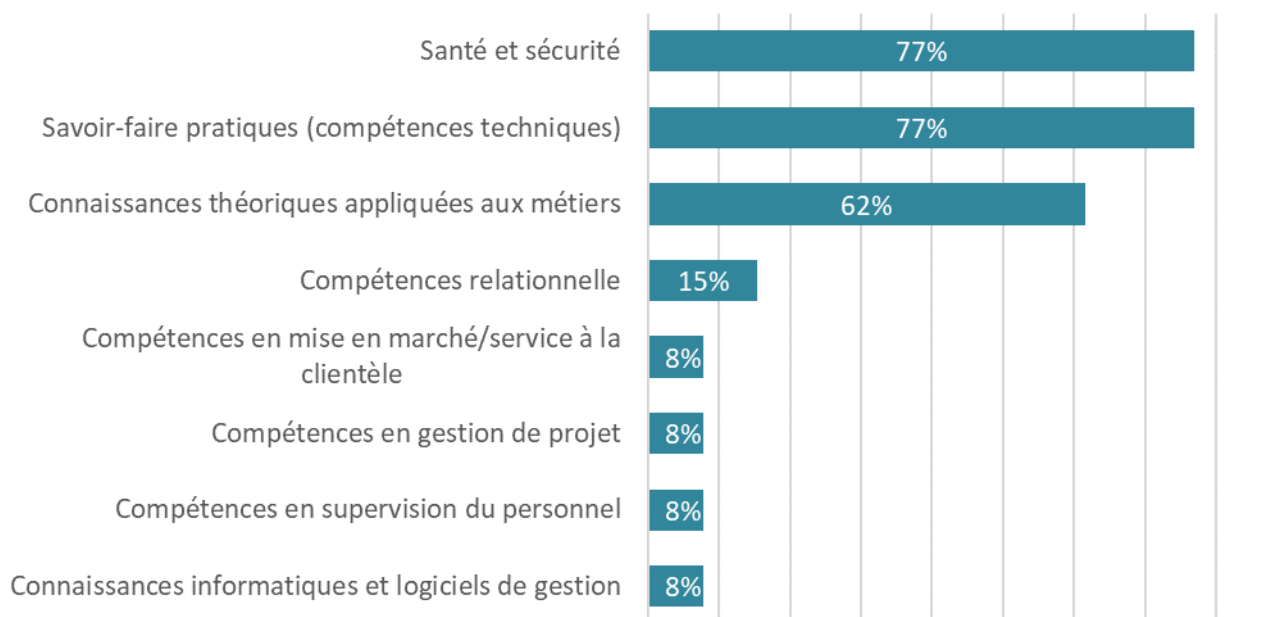
*Autres formations : secourisme, CNESST, HQD, RCR, sauvetage aérien, entretien de nacelle.

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

Plus de 65 % des répondants prévoient offrir de la formation à leurs employés au cours des douze prochains mois. Les besoins en formation touchent principalement à la santé et sécurité, aux savoir-faire pratiques et aux connaissances théoriques appliquées aux métiers (cf. Figure 6.63).

Figure 6.63

Activités de formation pour lesquelles les employeurs comptent offrir de la formation à leur employé au cours des douze prochains mois – Arboriculture

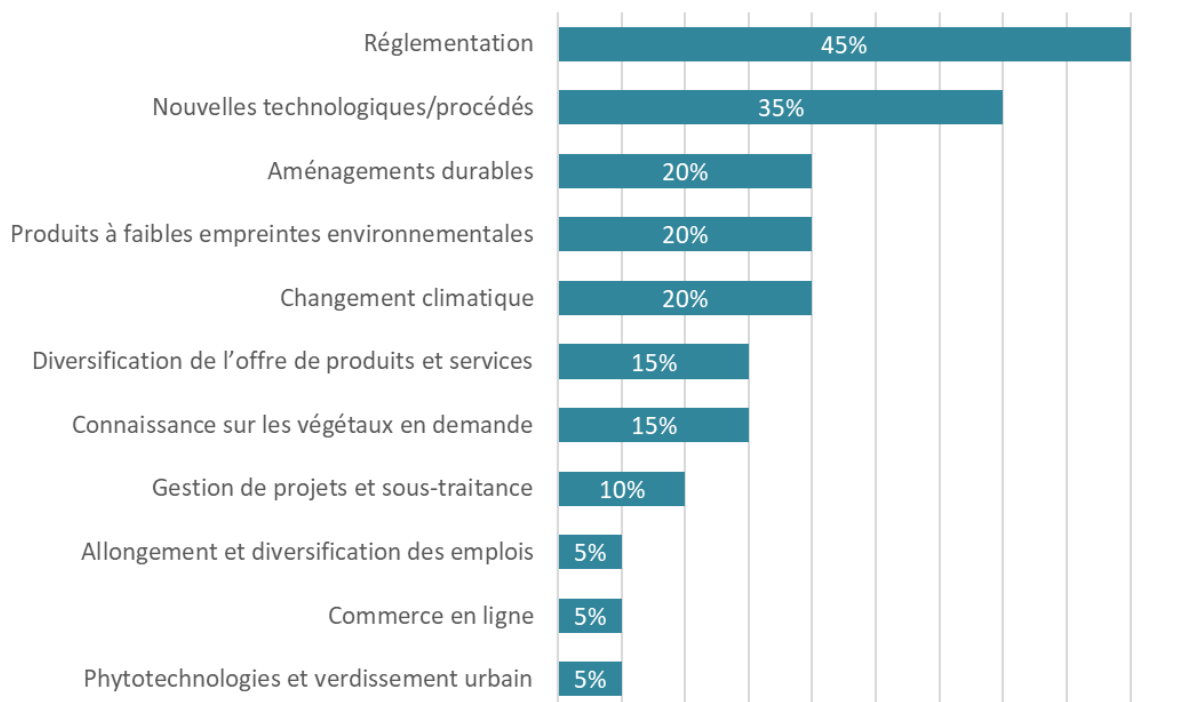


Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

CHANGEMENTS À VENIR

Selon les employeurs sondés, les principaux changements à venir qui auront un impact sur les besoins de formation des employés touchent à la réglementation et aux nouvelles technologies (cf. Figure 6.64).

Figure 6.64
Changements ou tendances qui auront un impact sur les besoins de formation des employés – Arboriculture



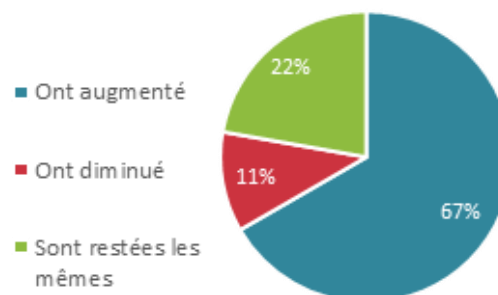
Source : Groupe AGÉCO, Sondage réalisé auprès des employeurs, 2021.

ÉVOLUTION DES VENTES ET INVESTISSEMENT

Les $\frac{2}{3}$ des entreprises en arboriculture ont connu une hausse de leurs ventes au cours des 3 dernières années (cf. Figure 6.65).

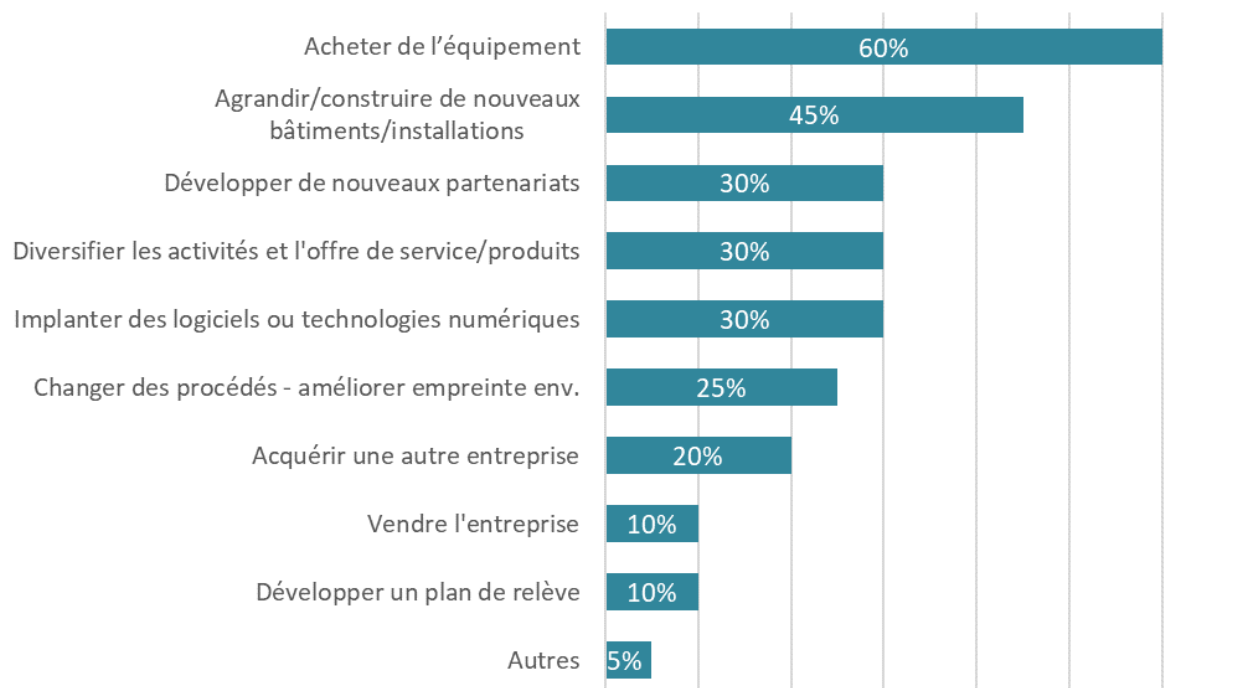
Plusieurs entreprises ont l'intention d'investir au cours des prochaines années, notamment dans de nouveaux équipements et dans la construction/agrandissement de nouveaux bâtiments.

Figure 6.65
Évolution des ventes au cours des 3 dernières années – Arboriculture



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

Figure 6.66
Investissement au cours des 3 prochaines années – Arboriculture



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

6.3 VOLET ENQUÊTE AUPRÈS DES SURINTENDANTS DE GOLF

La section qui suit présente les résultats du sondage réalisé auprès des surintendants de golf. Rappelons qu'un total de 97 répondants ont complété le sondage. Ce sondage qui est une mise à jour du sondage réalisé en 2016 dans le cadre du diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services publié en 2017 documente la profession de surintendant de golf (conditions de travail, fonctions, formation, etc.).

Lorsque pertinent, une comparaison des résultats a été faite avec ceux du précédent sondage réalisé en 2016. Cette comparaison doit toutefois être interprétée avec précaution compte tenu des différences dans les caractéristiques des répondants et de leur lieu de travail (ex. types de terrain et fonctions).

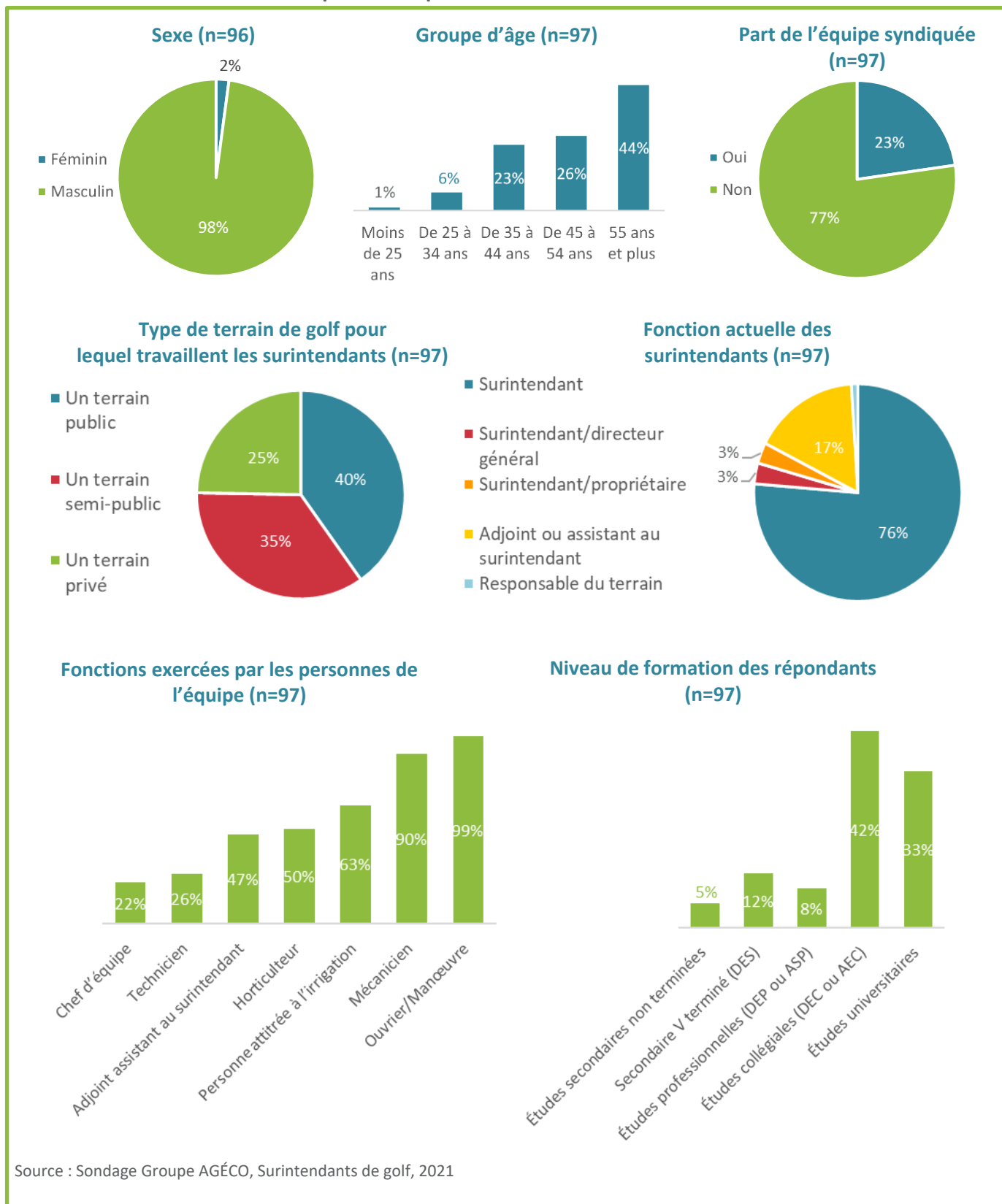
6.3.1 RÉSULTATS DU SONDAJE

CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS ET DE LEUR LIEU DE TRAVAIL

La figure ci-dessous présente les caractéristiques des répondants et de leur lieu de travail.

- Les répondants au sondage exécutent leur travail dans les 3 types de terrains de golf : les clubs privés (25 %), semi-privés (35 %) et les terrains publics (40 %).
- La majorité des répondants sont des surintendants (76 %). Précisons que cette part est moindre que celle du sondage réalisé en 2016 où 85 % des répondants étaient des surintendants. La part représentée par les adjoints ou assistants au surintendant est toutefois supérieure (17 % vs 10 % en 2016).
- La très grande majorité des répondants (98 %) sont des hommes.
- La quasi-totalité des répondants ont dans leur équipe un ou des ouvriers/manœuvres et 90 % embauchent un mécanicien.
- Plus de 70 % des répondants ont plus de 45 ans et près de 45 % ont plus de 55 ans. Les surintendants sondés dans le présent sondage sont beaucoup plus âgés que ceux sondés en 2016 (18 % seulement étaient âgés de plus de 55 ans). Le caractère vieillissant de la main-d'œuvre du secteur peut expliquer en partie ce phénomène.
- Plus de 80 % des répondants ont des études professionnelles, collégiales ou universitaires. Cette proportion est demeurée relativement stable depuis le dernier sondage.
- Plus des ¾ des répondants travaillent pour un terrain de golf non syndiqué. La proportion est similaire selon le type de terrains de golf.

Figure 6.67
Caractéristiques des répondants dans leur milieu de travail

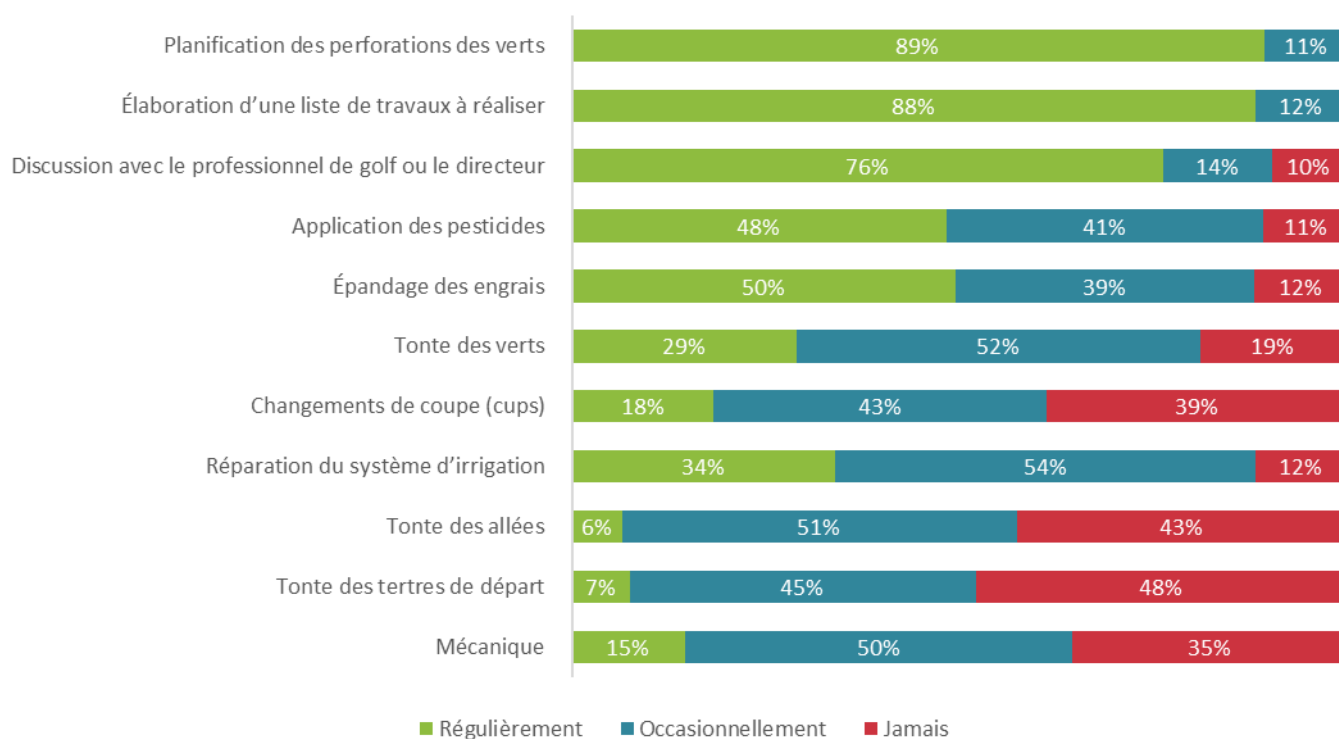


TÂCHES RÉALISÉES PAR LES SURINTENDANTS

La Figure 6.68 présente la fréquence des tâches réalisées par les surintendants sondés.

- Les tâches liées à la gestion et la planification et notamment la planification des perforations des verts, l'élaboration d'une liste de travaux à réaliser et la discussion avec le professionnel de golf ou directeur sont celles effectuées les plus régulièrement par les répondants. Plus de 75 % des répondants réalisent ces tâches de façon régulière. Ces tâches étaient également les plus réalisées en 2016.
- Près de 90 % des répondants réalisent régulièrement ou occasionnellement des tâches associées à l'application des pesticides et à l'épandage des engrais.
- Les tâches reliées à la tonte des allées et des tertres de départ, aux changements de coupes et aux tâches mécaniques sont celles les moins exécutées par les surintendants.

Figure 6.68
Fréquence des tâches effectuées comme surintendant (n=97)

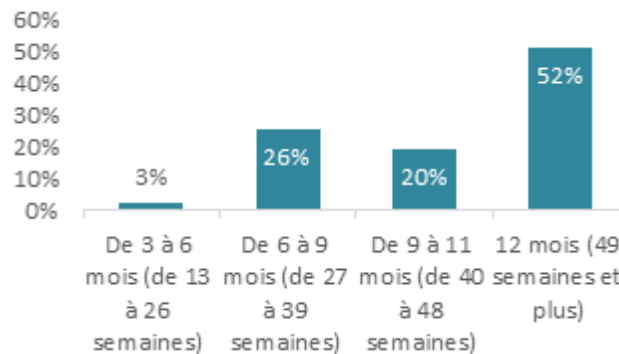


Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021

PÉRIODE TRAVAILLÉE ET OCCUPATION DURANT LA BASSE SAISON

- Plus de la moitié des répondants gardent leur emploi pendant toute l'année, une proportion supérieure à celle du dernier diagnostic (un peu plus du tiers) (cf. Figure 6.69).
- Plus du quart des répondants (27 %) ont été mis à pied durant la basse saison. Parmi ceux-ci, près de 70 % ont été sans emploi pendant cette période et près du quart ont occupé un autre emploi (ex. : déneigement ou autres activités hivernales telles que les centres de ski). Près de 5 % des surintendants sont également partis à la retraite.

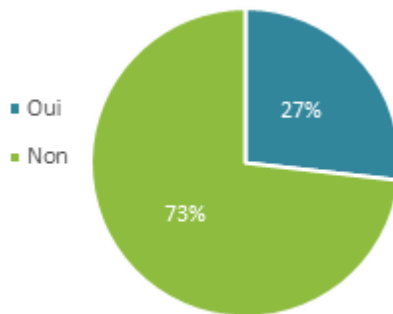
Figure 6.69
Nombre de mois pendant lesquels les répondants ont occupé leur emploi dans leur fonction actuelle en 2020 (n=97)



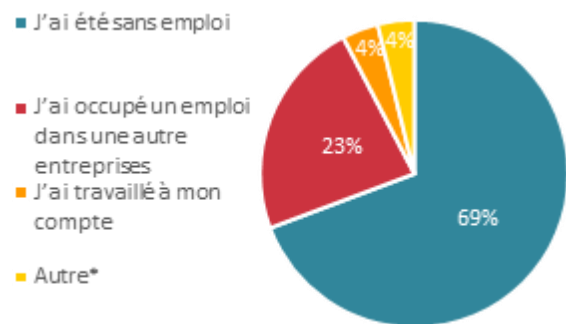
Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021

Figure 6.70
Mise à pied pendant la dernière année durant la basse saison et principale occupation durant cette période

Proportion de répondants mis à pied (n=97)



Occupation durant la mise à pied (n=26)



*Autre : retraité

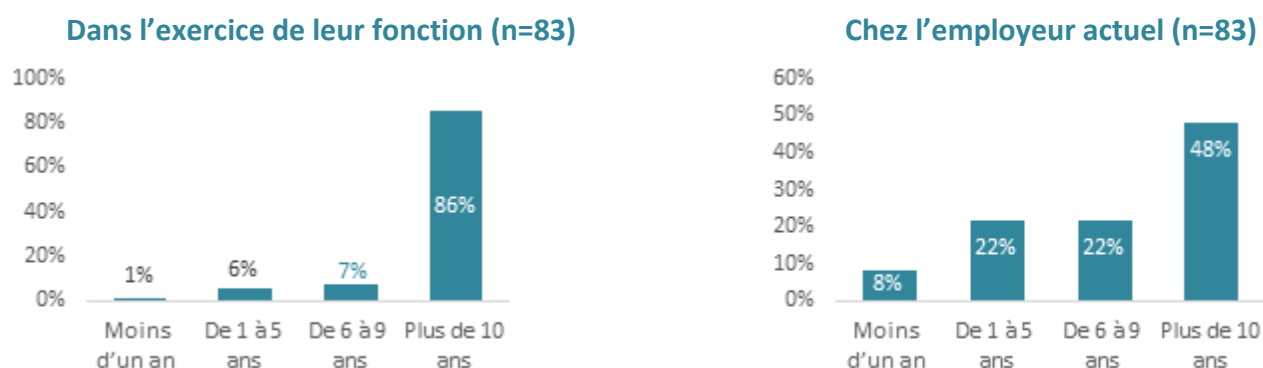
Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021

ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCES

- La grande majorité des surintendants sont des travailleurs d'expérience. Plus de 85 % ont plus de 10 ans d'expérience dans l'exercice de leur fonction.
- Les surintendants sont également relativement stables dans le choix de leur employeur. Près de 50 % ont le même employeur depuis plus de 10 ans et 70 % depuis plus de 5 ans.

Figure 6.71

Nombre d'années d'ancienneté dans l'exercice de leur fonction, chez leur employeur actuel et dans des emplois antérieurs et chez l'employeur actuel



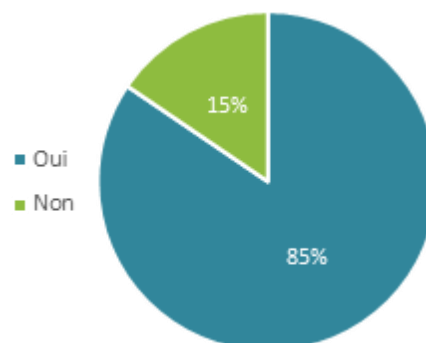
Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021.

FORMATION CONTINUE

- Une très grande majorité des répondants (85 %) ont participé à des activités de formation au cours des trois dernières années, une proportion similaire au sondage réalisé en 2016 (cf. Figure 6.72).
- Le type de formation apprécié par les surintendants a peu évolué. La participation à des séminaires et à des congrès demeure le choix privilégié (95 % en 2021 et 97 % en 2016) (cf. Figure 6.73).
- Les formations offertes par les consultants semblent toutefois avoir connu un gain de popularité, passant de 9 % en 2016 à 23 % en 2021.

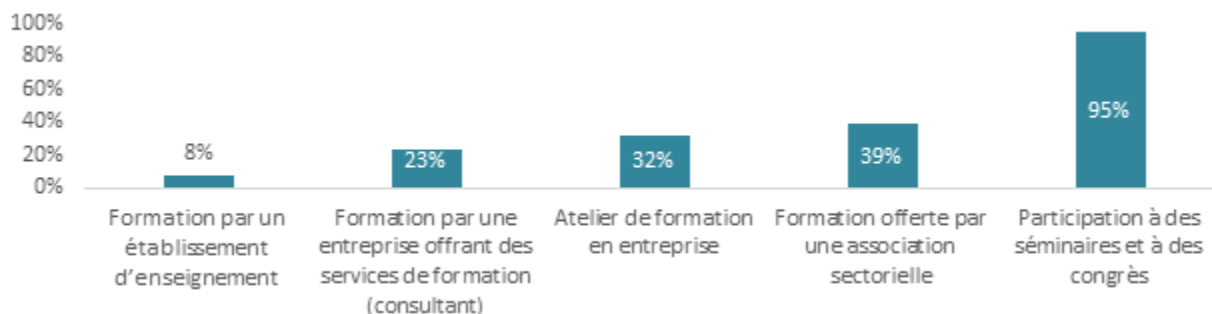
Figure 6.72

Participation à des activités de formation au cours des trois dernières années (n=97)



Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021.

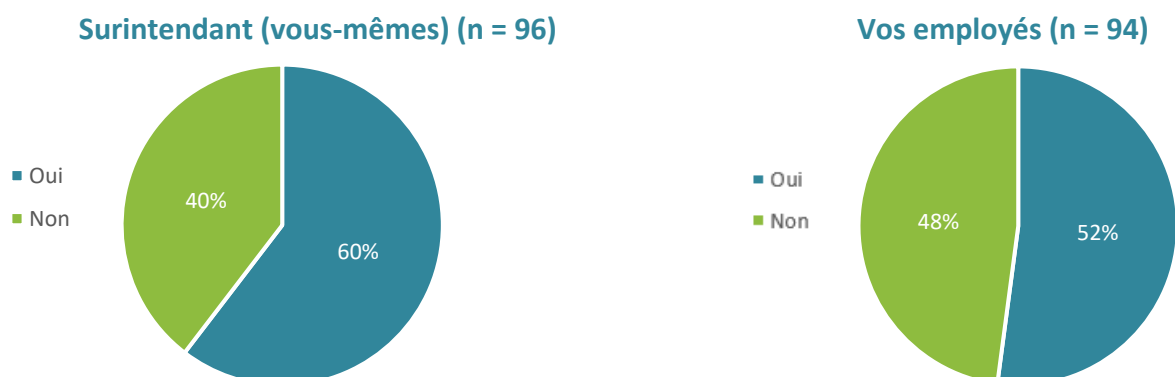
Figure 6.73
Types de formation suivis par les surintendants de golf (n=82)



Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021.

- Quelque 60 % des surintendants comptent suivre une formation au cours des 12 prochains mois. Plus de la moitié souhaitent également offrir des formations à leurs employés (cf. Figure 6.74).

Figure 6.74
Prévoyez-vous suivre une formation ou offrir une formation à vos employés au cours des douze prochains mois?



Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021.

La Figure 6.75 présente les besoins en formation pour les surintendants et leurs employés.

- Au niveau des formations sur l'entretien de terrain, les formations traitant des nouveaux pesticides et de la gestion du gazon sont les thèmes qui seront les plus prisés par les surintendants au cours de la prochaine année. La tendance en faveur des pratiques écologiques et de l'utilisation de produits antiparasitaires de remplacement peut expliquer ce besoin. Près de 60 % des surintendants ont également manifesté un intérêt pour les formations traitant de la fertilisation et des fongicides. Pour les employés, des besoins de formation similaires ont été identifiés, quoique l'irrigation figure au premier rang des thèmes identifiés. Dans un contexte de changement climatique, une étude réalisée par Ouranos montre que la saison pourrait être prolongée de deux à trois semaines, essentiellement au début de la saison, ce qui amplifie les besoins d'irrigation⁴⁵.

⁴⁵ Singh, B., C. Bryant, P. André et J.-P. Thouez. Impact et adaptation aux changements climatiques pour les activités de ski et de golf et l'industrie touristique : le cas du Québec, rapport final, projet Ouranos, 2006, <http://www.ouranos.ca/fr/publications/resultats.php?q=singh&t=> [consultation : 1^{er} mai 2009].

- En termes de gestion, les besoins de formation des surintendants et de leurs employés portent majoritairement sur les ressources humaines, la communication et la gestion du temps.
- Les besoins de formation pour la technologie et la machinerie varient entre les surintendants et leurs employés. Le sujet de formation prioritaire pour les surintendants concerne les nouveautés technologiques (78 % ont identifié ce thème), alors que pour les employés, c'est l'entretien des machines (78 %), suivi de près par l'aiguisage des moulins (69 %).

Figure 6.75

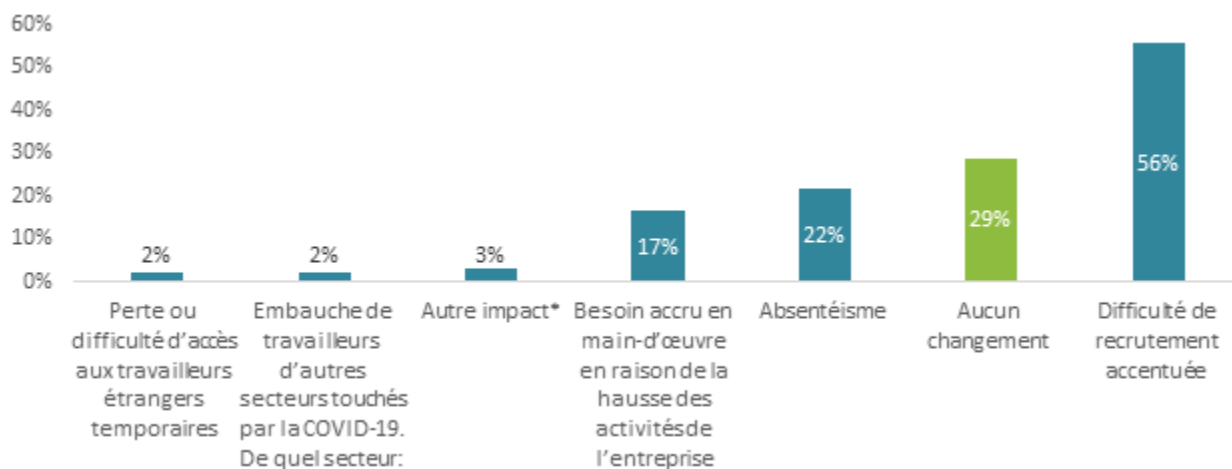
Sujets sur lesquels porteront ces formations (surintendants : n=58 et employés : n=49)



IMPACT LIÉ À LA PANDÉMIE DE COVID-19

- Près de 30 % des répondants considèrent que la COVID-19 n'a pas entraîné de changement pour la main-d'œuvre dans leur secteur (cf. Figure 6.76).
- Cependant, pour plus de 55 % des répondants, la pandémie a augmenté les difficultés de recrutement. Plus de 20 % des répondants ont également mentionné avoir connu une hausse d'absentéisme et 17 % ont identifié un besoin accru de main-d'œuvre en raison de la hausse des activités de l'entreprise.

Figure 6.76
Impact de la COVID-19 sur la main-d'œuvre de votre secteur en 2020 (n=97)



*Autre impact : impacts liés à la Prestation canadienne d'urgence (PCU)

Source : Sondage Groupe AGÉCO, Surintendants de golf, 2021

6.4 VOLET ENQUÊTE AUPRÈS DES ARCHITECTES PAYSAGISTES

Un sondage a été conduit auprès des architectes paysagistes membres de l'Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ) afin de documenter la profession (périodes et conditions de travail, tâches, besoins en formation, etc.). Au total, 137 répondants ont complété le sondage (cf. section 2.2.5). Ce sondage est une mise à jour des sondages réalisés en 2008 et 2016. Toutes comparaisons avec les sondages précédents doivent être réalisées avec prudence étant donné que le nombre de répondants diffère, tout comme leur répartition (champs d'activité, fonction réalisée).

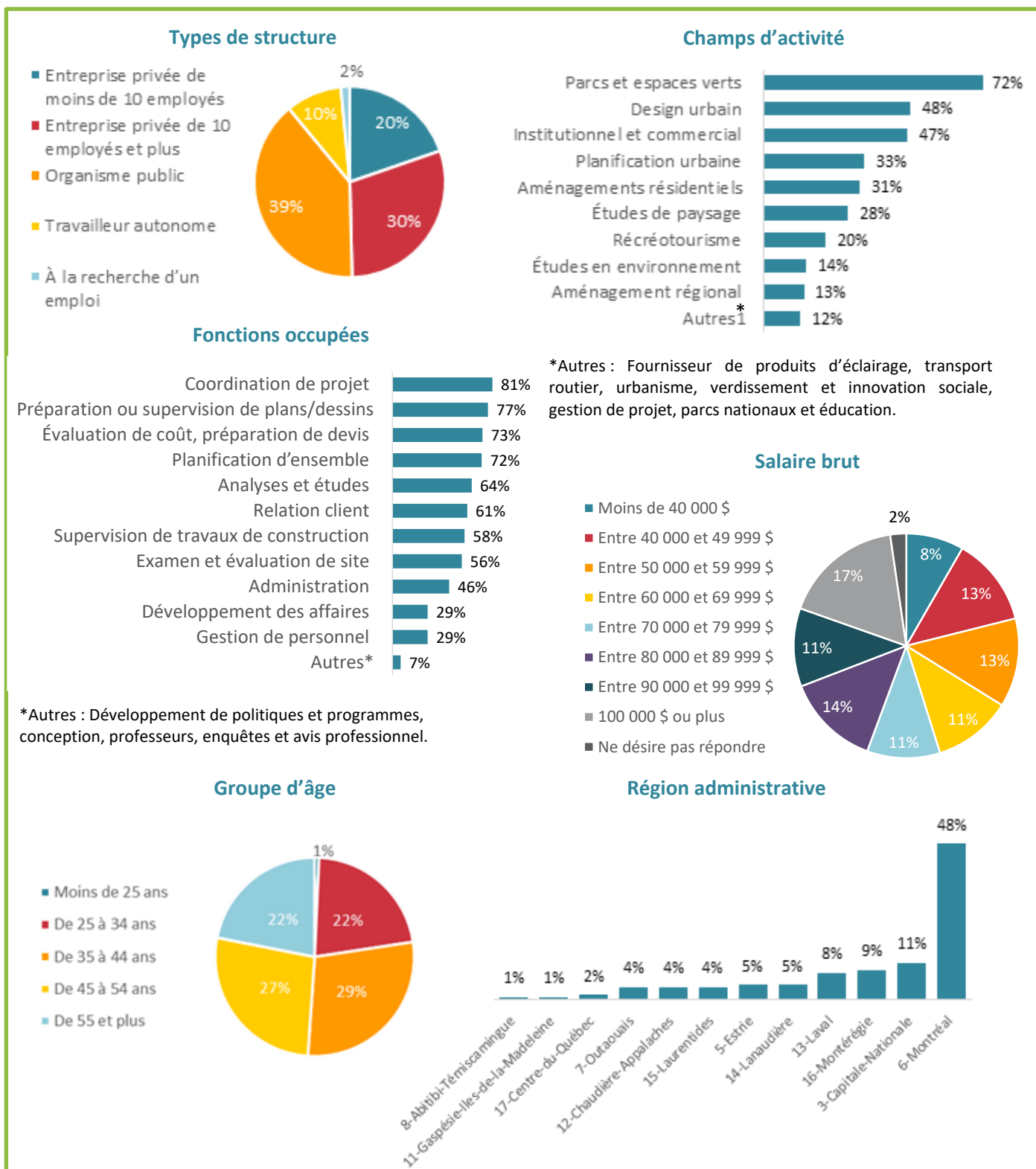
6.4.1 RÉSULTATS DU SONDAJE

CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS ET DE LEUR LIEU DE TRAVAIL

La figure ci-dessous présente les caractéristiques des répondants et de leur lieu de travail.

- Les répondants au sondage exécutent leur travail dans 4 types de structure : les entreprises privées de moins de 10 employés (20 %), les entreprises privées de 10 employés et plus (30 %), les organismes publics (39 %) et travailleurs autonomes (10 %). Très peu de répondants se disent à la recherche d'un emploi (2 %).
- La majorité des répondants œuvrent dans plus d'un champ d'activité.
 - Près du trois quarts de répondants (72 %) œuvrent dans les parcs et espaces verts. Près de la moitié œuvrent également dans les secteurs du design urbain (48 %) et auprès des institutions et commerces (47 %).
- La majeure partie des répondants occupent plus d'une fonction. Les fonctions les plus occupées sont la coordination de projet (81 %), la préparation ou supervision de plans d'exécution et de dessins de présentation (77 %), l'évaluation de coût et préparation de devis (73 %) et la planification d'ensemble (72 %).
- Sur le plan des salaires, on retrouve une répartition des répondants presque égale entre les tranches de revenus bruts allant de 40 000 \$ à 100 000 \$. Seule la tranche de salaire 100 000 \$ et plus compte un nombre plus élevé de répondants (17 %).
- Les répondants sont également répartis à parts presque égales entre les groupes d'âge de 25 à plus de 55 ans. Très peu ont moins de 25 ans (1 %).
- Près de la moitié des répondants travaillent dans une entreprise dont le siège social est situé dans la région administrative de Montréal. La concentration des programmes de formation dans cette région explique en grande partie ce phénomène.

Figure 6.77
Caractéristiques des répondants dans leur milieu de travail



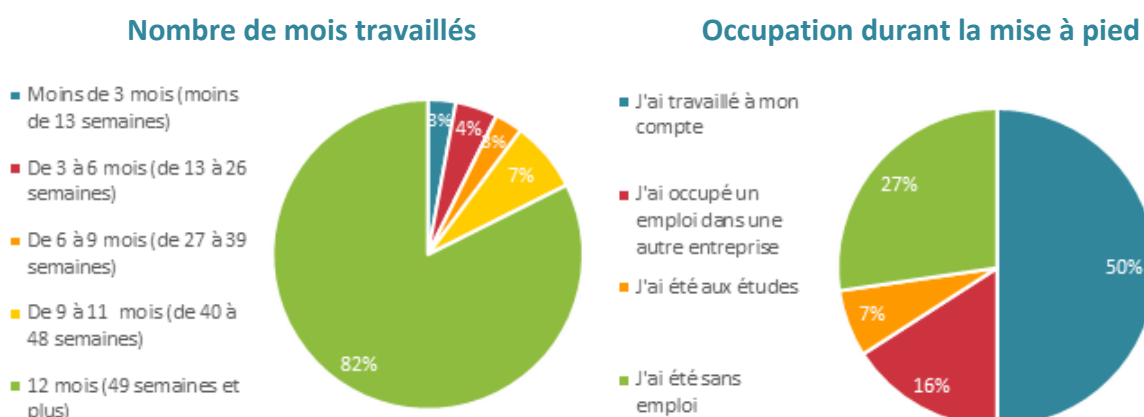
Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

PÉRIODE TRAVAILLÉE ET OCCUPATION DURANT LA BASSE SAISON

- Plus de 80 % des architectes travaillent à l'année, soit plus de 49 semaines (cf. Figure 6.78). Moins de 10 % travaillent moins de 6 mois par année.
- Parmi les employés qui ont été mis à pied durant la période creuse, la moitié ont travaillé à leur compte pendant cette période et plus du quart ont été sans emploi. Certains ont également mentionné avoir travaillé pour une autre entreprise (16 %) ou avoir été aux études.
- Les architectes qui ont travaillé à leur compte ou dans une autre entreprise ont pour la plupart travaillé dans des secteurs connexes l'architecture de paysage tels que l'horticulture et le graphisme.

Figure 6.78

Nombre de mois travaillés et principale occupation durant la période de mise à pied

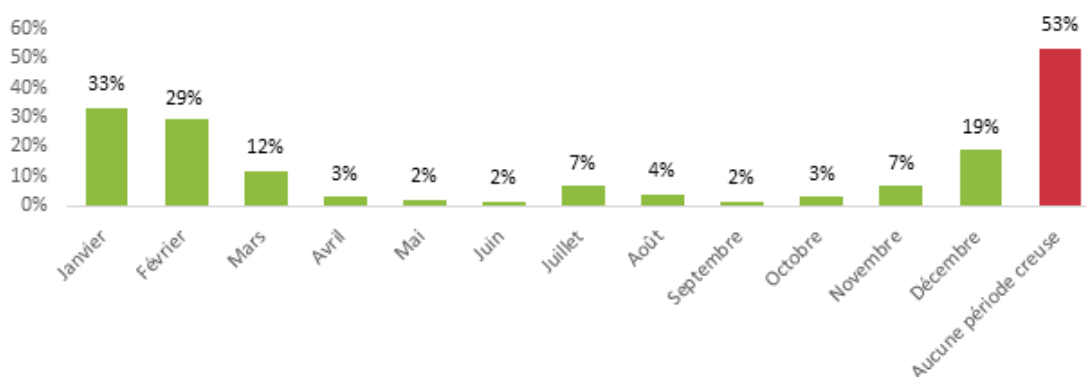


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

- Plus de la moitié des répondants n'ont aucune période creuse au cours de l'année (cf. Figure 6.79). Pour ceux qui en ont une, celle-ci se situe généralement entre décembre et février. Durant la période creuse, les architectes travaillent en moyenne 33 heures par semaine contrairement à 42 heures par semaine en période de pointe.

Figure 6.79

Mois au cours desquels se situe la période creuse



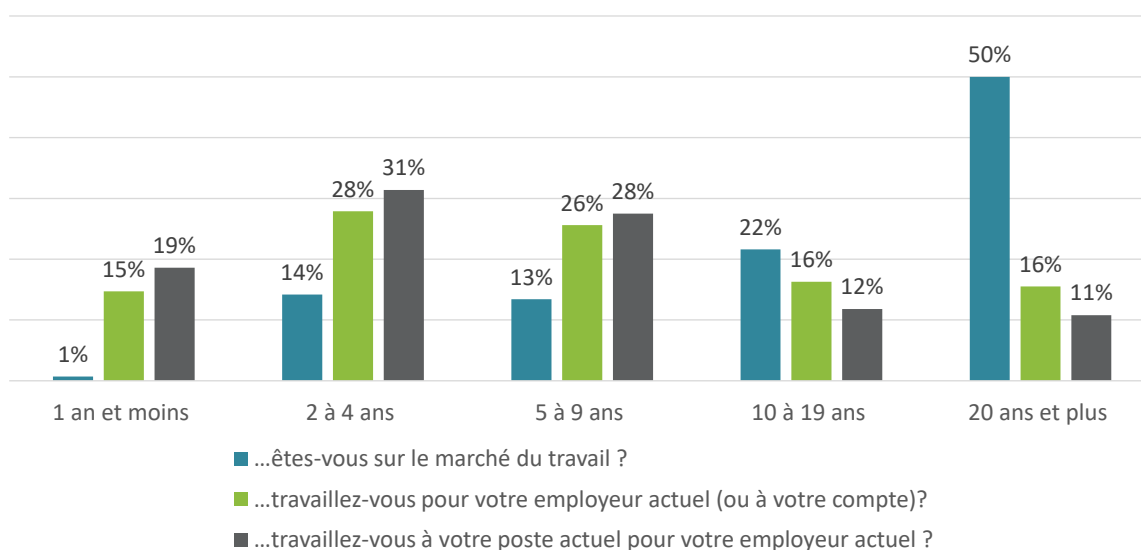
Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

ANCIENNETÉ ET EXPÉRIENCE

- La moitié des répondants sont sur le marché du travail depuis plus de 20 ans (cf. Figure 6.80).
- Les architectes paysagistes tendent à conserver le même employeur sur une longue période. Plus de 50 % sont chez leur employeur actuel depuis plus de 5 ans et plus du tiers depuis plus de 10 ans.
- Par contre, on observe un plus grand dynamisme au niveau des changements de poste au sein de la même organisation puisque seuls 23 % des architectes occupent le même poste depuis plus de 10 ans.

Figure 6.80
Expérience de travail et ancienneté des architectes paysagistes

Depuis combien de temps....

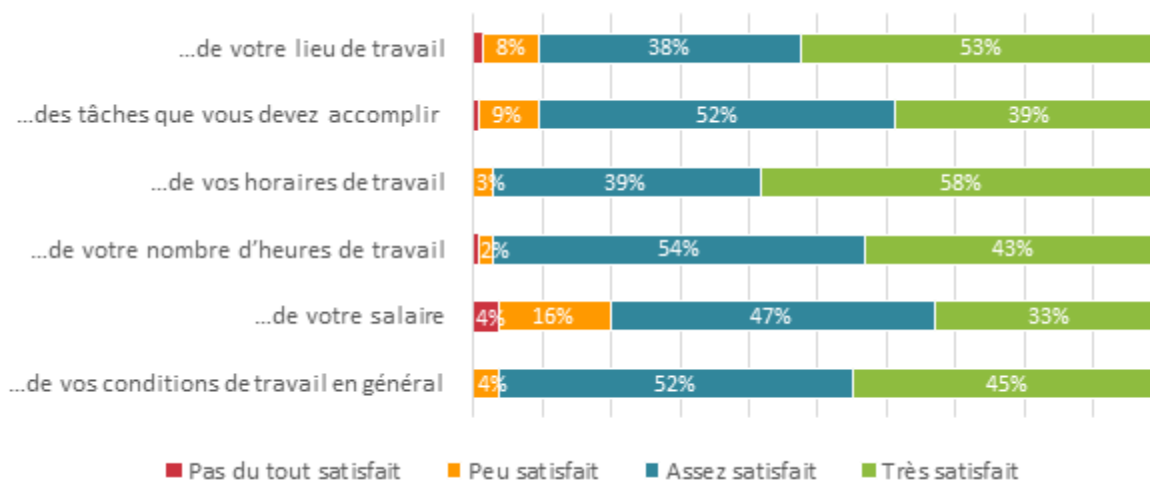


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

VIE PROFESSIONNELLE

- De façon générale, les architectes paysagistes sont satisfaits de leur vie professionnelle (80 % et plus de satisfaction dans les différents aspects de leur vie professionnelle) (cf. Figure 6.81).
- Néanmoins, 20 % des répondants se montrent insatisfaits de leur salaire. Certains soutiennent que les conditions de travail ne sont pas concurrentielles avec des professions similaires tels que les architectes et les ingénieurs.

Figure 6.81
Satisfaction des architectes paysagistes sur les aspects de leur vie professionnelle
Diriez-vous que vous êtes satisfait...

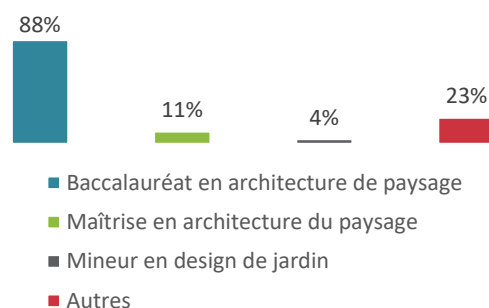


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

FORMATION INITIALE

Près de 90 % des répondants détiennent un baccalauréat en architecture du paysager. Un peu plus de 10 % détiennent une maîtrise et 4 % une Mineure en design de jardin. Parmi le quart des répondants qui détiennent une autre formation initiale, plusieurs d'entre eux possèdent un baccalauréat ou une technique en architecture, un baccalauréat ou un certificat en urbanisme, une maîtrise en aménagement du territoire, un baccalauréat ou une maîtrise dans un domaine connexe à l'environnement (génie, design, etc.) ou une formation liée à l'horticulture.

Figure 6.82
Formation initiale

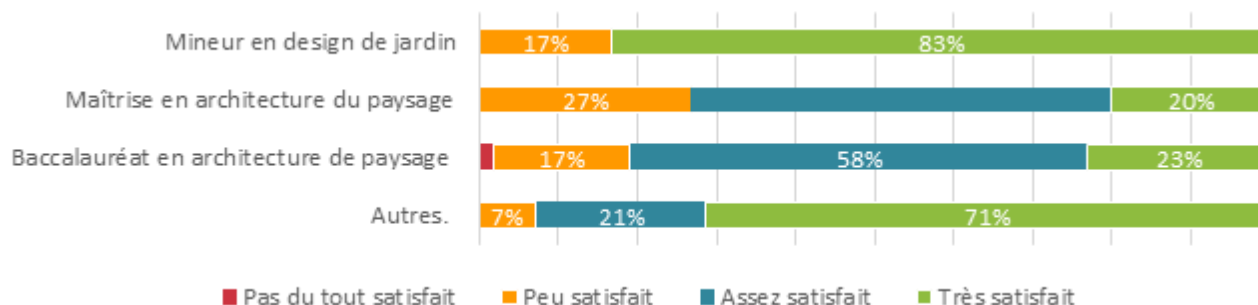


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

- Plus de 80 % des répondants sont assez satisfaits ou très satisfaits de leur formation initiale reçue (cf. Figure 6.83). La mineure en design de jardin est le programme qui compte le plus haut taux de satisfaction. À l'inverse, la maîtrise en architecture du paysage est le programme qui compte le plus haut taux d'insatisfaction : plus du quart des détenteurs du diplôme se sont montrés peu satisfaits du programme.
- Pour plusieurs, cette insatisfaction s'explique par l'écart entre les exigences du programme et celles du marché du travail (programme peu adopté aux réalités et aux besoins du marché du travail), le manque de formation pratique ou technique, d'études de cas et de stages et le manque de compétences des finissants au niveau des logiciels de conception (AutoCAD, SketchUp, etc.), connaissances des végétaux et des matériaux inertes, gestion de projet,

phytotechnologie et ingénierie civile. Afin de combler cette carence, l'Association des architectes paysagistes souhaite se doter d'un programme de formation continue obligatoire. En date de novembre 2020, 70 % des membres de l'association étaient en faveur d'un tel programme⁴⁶.

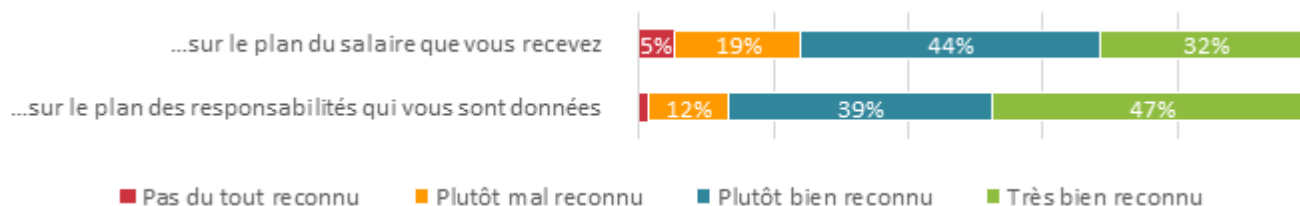
Figure 6.83
Satisfaction de la formation ou des formations initiales reçues



Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

- La majorité des architectes paysagistes considèrent que leur degré de scolarité est plutôt bien reconnu ou très bien reconnu dans leur milieu de travail, tant sur le plan des responsabilités (87 %) que du salaire (76 %). Néanmoins, près du quart des répondants considèrent que leur scolarité n'est pas bien reconnue. Parmi ceux-ci, 5 % estiment que leur formation n'est pas du tout reconnue.

Figure 6.84
Reconnaissance du degré de scolarité
Votre degré de scolarité est-il reconnu dans votre milieu de travail...



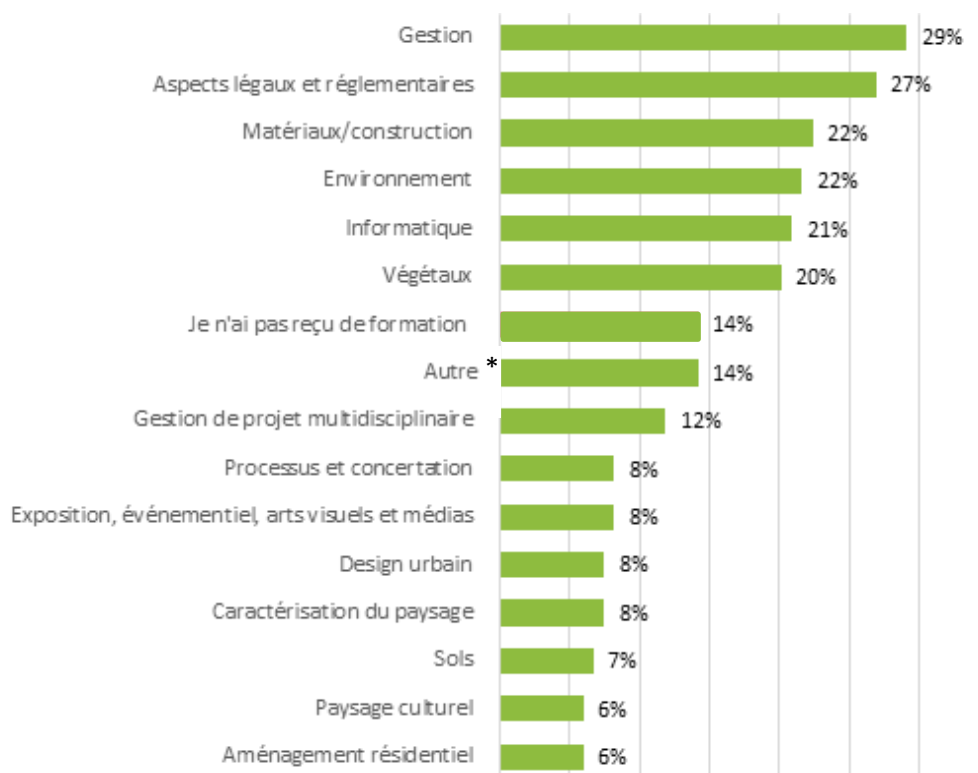
Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

FORMATION CONTINUE

- Une très grande majorité des répondants ont suivi au moins une formation au cours des trois dernières années (86 %). Les formations les plus suivies ont porté sur la gestion (29 %), les aspects légaux et réglementaires (27 %), l'environnement (22 %), les matériaux/construction (22 %), les végétaux (20 %) et l'informatique (21 %) (cf. Figure 6.85).

⁴⁶ Entrevue auprès de l'AAPQ, automne 2020.

Figure 6.85
Formations continues (perfectionnement) reçues au cours des trois dernières années

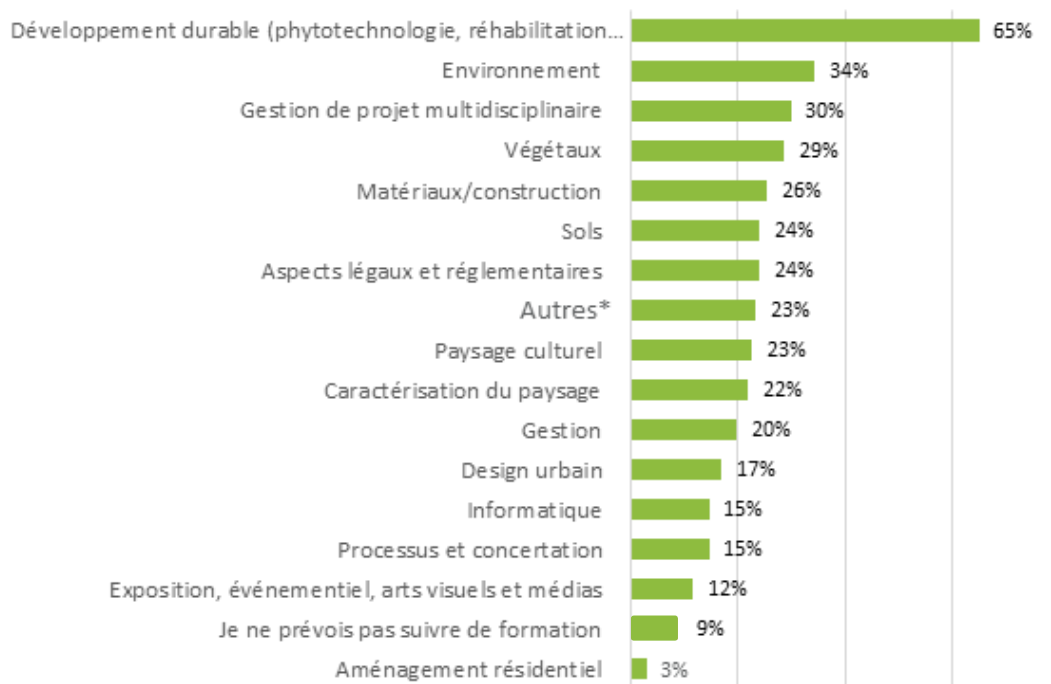


*Autres : Formation, communication, accessibilité, Autocad, vente, gestion, protection des arbres, inspection, stationnement écologique.

Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

- Plus de 90 % des répondants prévoient suivre au moins une formation continue d'ici les trois prochaines années (cf. Figure 6.86). Le développement durable est le thème de formation où les besoins sont les plus grands (près des ⅓ des répondants souhaitent suivre une formation à ce sujet). Parmi les autres thèmes prioritaires, mentionnons l'environnement (34 %), la gestion de projet multidisciplinaire (30 %) et les végétaux (29 %).

Figure 6.86
Besoins en formations continues au cours des trois prochaines années



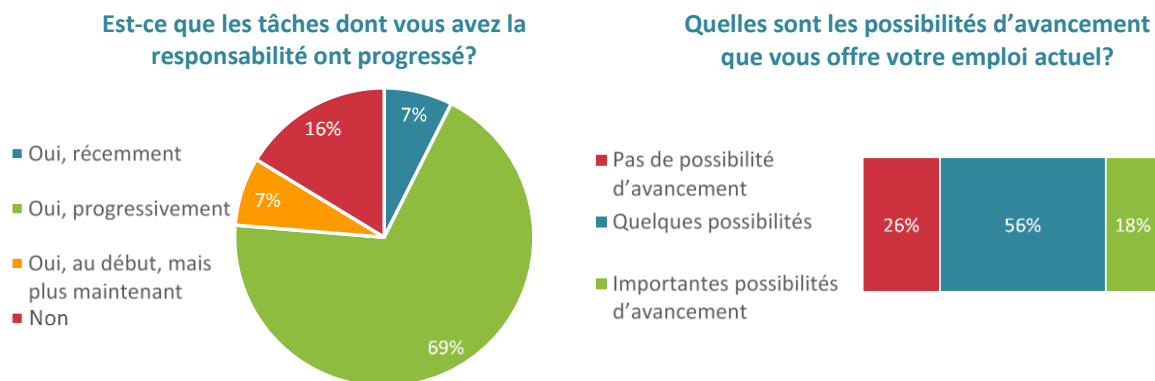
*Autres : Autocad, 3D, Sketch up, ArcGis, Photoshop, Rhino, aire de jeux et dynascape.

Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

PROGRESSION, AVANCEMENT ET MOTIVATION

- Les $\frac{3}{4}$ des répondants ont vu progressivement ou récemment leurs tâches progresser (cf. Figure 6.87). Pour plusieurs, cette progression s'est faite au niveau de la prise d'autonomie et du gain de responsabilités dans la gestion de projets.
- Plus du quart des répondants considèrent qu'il n'existe aucune possibilité d'avancement dans leur emploi actuel.

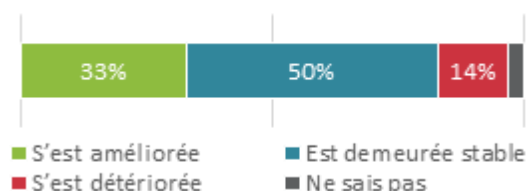
Figure 6.87
Progression des tâches réalisées depuis l'embauche et possibilités d'avancement



Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

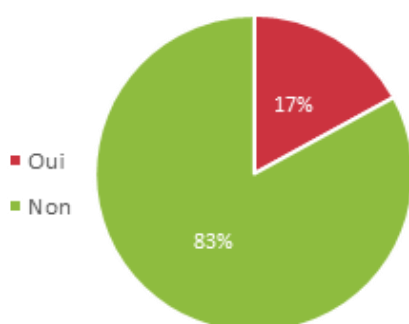
- Cette absence de possibilité d'avancement peut expliquer que près de 15 % des architectes paysagistes sondés considèrent que leur motivation au travail s'est détériorée au cours des dernières années (cf. Figure 6.88). Le tiers considèrent toutefois que leur motivation s'est améliorée.

Figure 6.88
Motivation au travail



Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

Figure 6.89
Intention de quitter



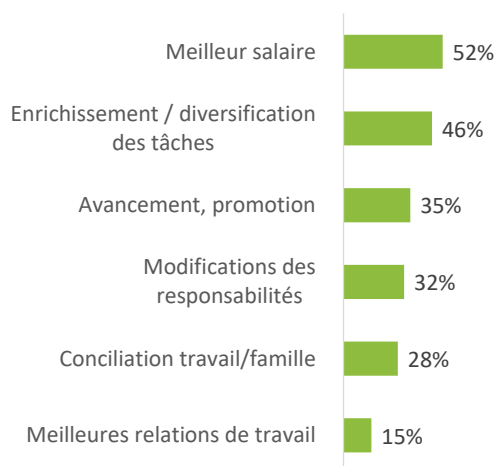
- Par ailleurs, plus de 15 % des architectes paysagistes sondés ont l'intention de quitter leur emploi actuel (cf. Figure 2.13).
- Parmi les principaux incitatifs qui mènent à quitter un emploi (cf. Figure 2.14), mentionnons de nouveaux défis à relever (53 %) et la proposition d'un emploi mieux rémunéré (36 %). À cet effet, précisons que plus de 20 % des répondants n'ont pas eu d'augmentation de salaire au cours des deux dernières années.

Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

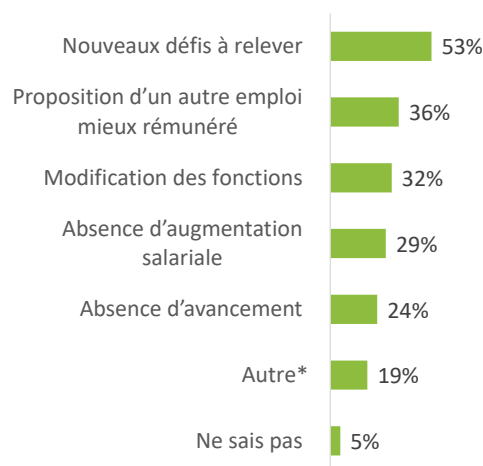
À l'inverse, les principaux incitatifs offerts par l'employeur pour convaincre les architectes paysagistes de rester en emploi sont un meilleur salaire (52 %) et un enrichissement ou une diversification des tâches réalisées (46 %).

Figure 6.90
Incitatifs à rester en emploi et à quitter son emploi

Rester en emploi (incitatifs offerts par l'employeur)



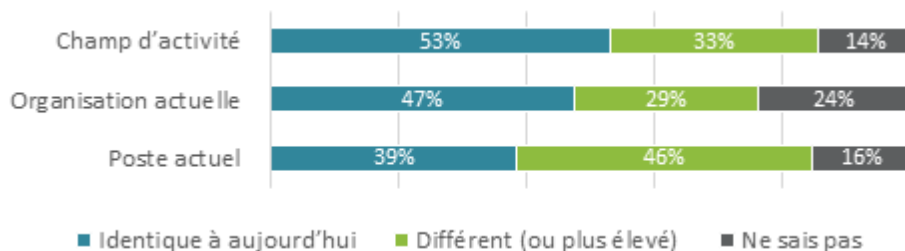
Quitter son emploi



*Autres : départ à la retraite et ambiance de travail. Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

- En se projetant dans un horizon de 5 ans, près de la moitié des répondants comptent demeurer dans leur champ d'activité (53 %) et leur organisation (47 %). Néanmoins, environ le tiers souhaitent changer de champ d'activité et d'employeur et près de 50 % désirent changer de poste, ce qui confirme les possibilités d'avancement au sein de leur organisation.

Figure 6.91
**Vision des architectes paysagistes concernant leur poste,
leur organisation et leur champ d'activité dans 5 ans**

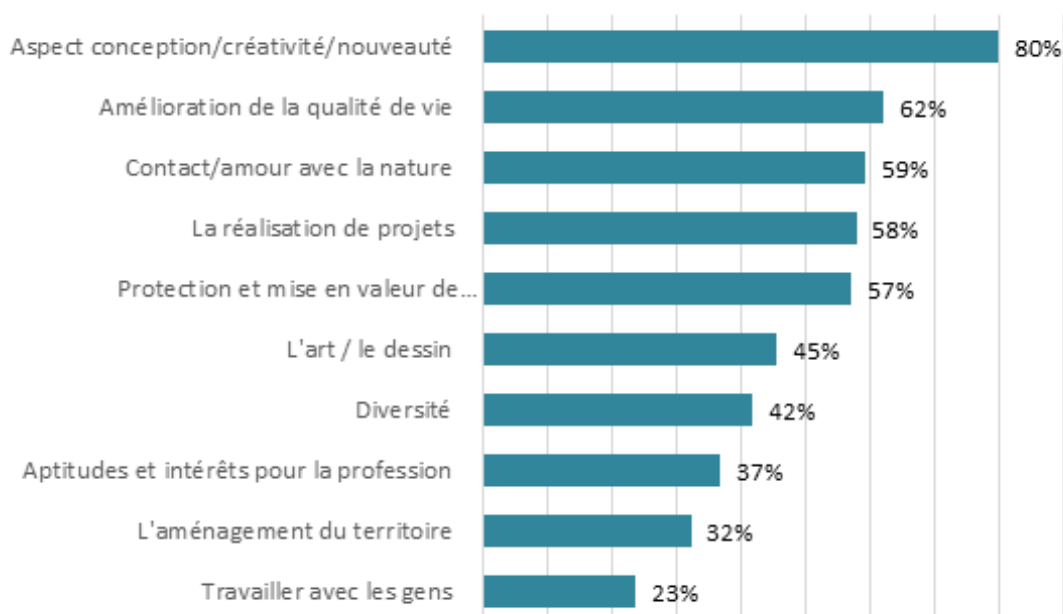


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

RAISONS QUI MOTIVENT LE CHOIX DE LA PROFESSION

- La principale raison pour laquelle les répondants ont fait le choix de la profession d'architecte paysagiste est liée à l'aspect de la conception, créativité et nouveauté (80 %) (cf. Figure 6.92). Viennent ensuite l'amélioration de la qualité de vie (62 %), le contact ou l'amour avec la nature (59 %), la réalisation de projets (58 %) et la protection et mise en valeur de l'environnement et des végétaux (57 %).

Figure 6.92
Qu'est-ce qui vous a fait choisir la profession d'architecte paysagiste?

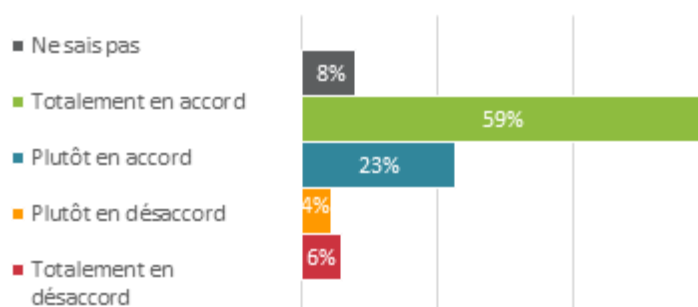


Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

NIVEAU D'ACCORD AVEC L'ORDRE PROFESSIONNEL

- Plus de 80 % des répondants considèrent que la profession d'architecte paysagiste devrait appartenir à un ordre professionnel afin de préserver son accès et le droit d'exercice. Pour plusieurs, cela aiderait à accroître la reconnaissance de la profession et sa crédibilité auprès des autres professionnels, en plus de permettre un alignement avec les autres provinces et les États-Unis où la profession détient un titre reconnu.

Figure 6.93
Désir d'appartenir à un ordre professionnel



Source : Groupe AGÉCO – Sondage auprès des architectes paysagistes, 2021.

7. RECOMMANDATIONS

À la lumière des constats dressés à l'issue de la présente étude, les actions d'HortiCompétences devraient être dirigées vers trois grands thèmes :

- Promouvoir les métiers du secteur et valoriser les formations initiales qui mènent à un métier en horticulture ornementale – commercialisation et services
- Développer les compétences de la main-d'œuvre par l'offre de formation initiale et continue
- Promouvoir les bonnes pratiques en GRH afin de favoriser leur adoption

Précisons que ces thèmes sont en lien avec les orientations stratégiques identifiées dans la planification stratégique 2021-2024 d'HortiCompétences réalisée parallèlement au présent diagnostic sectoriel (automne 2020 et hiver 2021). Ils sont également en continuité avec le travail réalisé par le comité depuis la dernière décennie. Le secteur bénéficie à l'heure actuelle d'un intérêt croissant des citoyens et des consommateurs pour le jardinage et l'horticulture; par ailleurs le récent contexte pandémique a contribué à souligner l'importance de l'aménagement et l'embellissement des espaces extérieurs, autant dans la sphère résidentielle que publique. Il y a donc une conjoncture particulièrement favorable à HortiCompétences pour attirer l'attention des travailleurs et des employeurs.

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

Augmenter l'attractivité du secteur par la valorisation des emplois constitue un objectif phare énoncé dans la planification stratégique d'HortiCompétences. L'organisation doit poursuivre les efforts en ce sens pour actualiser l'image des métiers et des professions qui sont encore largement perçus comme étant difficiles (travail physique, caractère saisonnier, etc.) et pour intéresser ainsi davantage de travailleurs potentiels. Ces efforts sont d'autant plus critiques dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de vieillissement de la population des travailleurs et d'augmentation de départs à la retraite.

Au cours des dernières années, le secteur s'est modifié à plusieurs égards. La modernisation des équipements de travail (adoption de nouvelles technologies) a changé la nature des métiers (travail moins physique) et créé un besoin pour une main-d'œuvre plus qualifiée. Les changements climatiques ont également permis de prolonger la saison de production, ce qui a eu pour effet de réduire la saisonnalité de certains emplois. La croissance des ventes des entreprises liées à l'engouement pour l'horticulture et pour les aménagements paysagers et l'adoption de pratiques durables (toits verts, agriculture urbaine, etc.) rendent le secteur d'autant plus attrayant, des aspects non négligeables pour solliciter les jeunes travailleurs.

Suivant ces nouvelles tendances, certains programmes de formation initiale menant à un métier dans le secteur ont récemment connu des gains de popularité, notamment depuis la pandémie de COVID-19. Néanmoins, le nombre d'inscriptions demeure insuffisant pour combler les besoins des entreprises pour plusieurs programmes.

Pistes de recommandations :

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

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

HortiCompétences joue également un rôle clef dans la valorisation de la formation initiale et de la formation continue. Les changements qui s'opèrent dans le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services depuis quelques années (ex. : nouvelles technologies, nouveaux végétaux et matériaux, aménagements durables, complexité des travaux réalisés, prolongement de la saison d'activités, etc.) entraînent de nouveaux besoins de formation et dans certains cas, une actualisation des programmes de formation. Bien que plusieurs formations initiales aient été mises à jour par le ministère de l'Éducation au cours des dernières années afin de s'adapter aux nouvelles réalités de l'industrie, certains programmes et plus particulièrement le DEP Réalisation d'aménagements paysagers et le programme collégial Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (PCHO) n'ont pas été récemment révisés.

La pandémie de COVID-19 a accéléré le virage numérique et la formation à distance (virtuelle) s'est avérée grandement appréciée par les employeurs. Bien qu'il existe une offre abondante de formation continue, les employeurs du secteur ont noté (tous secteurs confondus) les savoir-faire pratiques (compétences techniques), les connaissances théoriques appliquées aux métiers et la santé et sécurité comme sujets de formation prioritaires.

Pistes de recommandations :

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

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

Au cours des dernières années, un nombre croissant d'employeurs ont réalisé des actions pour améliorer les conditions de travail de leurs travailleurs (ex. : hausse des salaires, horaires plus flexibles, conciliation travail-famille, etc.). L'adoption de bonnes pratiques en matière de conditions de travail permet aux entreprises de se distinguer dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où la concurrence est élevée entre les entreprises et les secteurs (ex. : municipalités, construction, etc.).

Un nombre croissant d'employeurs ont également fait l'adoption d'outils de gestion des ressources humaines (ex. : descriptions de tâches, échelle salariale, etc.) ou utilisé différentes stratégies pour pallier les difficultés de recrutement (ex. : recours à des bassins de main-d'œuvre diversifiés, recours aux travailleurs étrangers temporaires, etc.). HortiCompétences joue un rôle clef dans la promotion des ressources disponibles pour les employeurs secteur.

Pistes de recommandations :

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

BIBLIOGRAPHIE

SITES INTERNET CONSULTÉS

Centre de formation horticole de Laval, Nos programmes, <https://centrehorticolelaval.com/> (page consultée en février 2021)

FIHOQ, Certification environnementale des entreprises en horticulture ornementale, <https://quebecvert.com/mettez/des-ressources-pour-jardiner/certification-environnementale-des-entreprises-en-horticulture-ornementale> (page consultée en juin 2020)

Immigration Canada, Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT) au Canada, <https://www.immigration.ca/fr/labour-market-impact-assessments-lmias-canada> (page consultée en février 2021)

IMT en ligne, http://www.imt.emploiuebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg941_accueil_fran_01.asp (page consultée en juin 2020)

Inforoute FTP, Formation professionnelle et technique, <https://www.inforoutefpt.org/> (page consultée en juin 2020)

Le Journal de Montréal, Les citoyens se mettent au jardinage pour se nourrir, <https://www.journaldemontreal.com/2020/04/16/les-citoyens-se-mettent-au-jardinage-pour-se-nourrir> (page consultée en avril 2020)

Québec Vert, Marché de l'horticulture ornementale au Québec : les statistiques, <https://quebecvert.com/professionnel/developpement-de-marche/marche-de-l-horticulture-ornementale-au-quebec-les-statistiques> (page consultée en juin 2020)

Radio-Canada, La pandémie profite à l'école d'agriculture de Nicolet, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1760669/ecole-nicolet-covid-agriculteur-centre-formation-professionnelle-penurie> (page consultée en janvier 2021)

Université de Montréal, Baccalauréat en architecture de paysage, <https://architecturedepaysage.umontreal.ca/programmes-detudes/baccalaureat-en-architecture-de-paysage/> (page consultée en juin 2020)

Université de Montréal, <https://www.umontreal.ca/> (page consultée en juin 2020)

Université de Montréal, Mineure en design de jardin, <https://admission.umontreal.ca/programmes/mineure-en-design-des-jardins/> (page consultée en juin 2020)

Université Laval, Certificat en horticulture et gestion des espaces verts, <https://www.ulaval.ca/les-etudes/programmes/repertoire/details/certificat-en-horticulture-et-en-gestion-despaces-verts.html#presentation-generale> (page consultée en juin 2020)

Université Laval, Chaire de leadership en enseignement sur les infrastructures végétalisées,
<https://cleiv.fsaa.ulaval.ca/a-propos/description-de-la-chaire/>, (page consultée en juin 2020)

Université Laval, <https://www.ulaval.ca/> (page consultée en juin 2020)

DOCUMENTS CONSULTÉS

CIRAIG, 2014, Évaluation et élaboration de pratiques environnementales exemplaires pour le secteur de l'horticulture ornementale au Canada, https://www.agrireseau.net/documents/89517/evaluation-et-elaboration-de-pratiques-environnementales-exemplaires-pour-le-secteur-de-l_horticulture-ornementale-au-canada-rapport-final-fevrier-201

École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM), 2019, Observatoire de la consommation responsable. https://ocresponsable.com/wp-content/uploads/2019/11/BCR_2019-1.pdf

FIHOQ, 2011, Mémoire de la fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec présenté à la commission de l'aménagement du territoire, http://www.caaq.gouv.qc.ca/userfiles/File/Memoires%20nationales%20Quebec/28-Q-Federation_interdisciplinaire_horticulture_ornementale_Qc.pdf

FIHOQ. Guides de bonnes pratiques – Gestion durable de l'eau en horticulture ornementale. https://quebecvert.com/medias/2_GGE_FormulairedeCommande_1504_web.pdf

Groupe AGÉCO, 2020, Étude sur l'Évolution des besoins de main-d'œuvre et de formation dans les secteurs de l'agriculture et des services d'appui aux entreprises agricoles.

HortiCompétences, 2017, Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en Horticulture ornementale – commercialisation et services, https://horticompetences.ca/app/uploads/2018/11/HC_Diagnostic_sept2017.pdf

HortiCompétences, 2020, Enquête sur les conditions salariales dans les secteurs des services et des commerces spécialisés en horticulture ornementale, https://horticompetences.ca/app/uploads/2020/03/EnqueteSalariale_ServicesEtCommercesSpecialises_2019_VF.pdf

Québec vert, 2020, Édition août-septembre (n. 334), https://quebecvert.com/medias/MQV2008/MQV2008.html?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=En-primeur-Quebec-Vert-aout-septembre-2020-edition-municipale-#p=1

Québec vert, 2020, Édition octobre-novembre (n.335), https://quebecvert.com/medias/MQV2010/MQV2010.html?utm_source=Cyberimpact&utm_medium=email&utm_campaign=Ce-mois-ci-Quebec-Vert-vous-gate-avec-DEUX-magazines#p=64

BASES DE DONNÉES CONSULTÉES

La Relance au collégial en formation technique – Enquête sur la situation d’emploi des personnes diplômées (2016, 2018 et 2020).

La Relance au secondaire en formation professionnelle – Enquête sur la situation d’emploi des personnes diplômées (2015, 2017 et 2018)

Statistique Canada

- Tableau 14-10-0202-01
- Tableau 14-10-0326-01
- Tableau 33-10-0092-01
- Tableau 33-10-0094-01
- Tableau 33-10-0105-01. Tableau sur demande fourni par le DAIMT.
- Tableau 33-10-0106-01. Tableau sur demande fourni par le DAIMT.
- Tableau 36-10-0402-01
- Tableau 36-10-0489-01

Statistique Canada, Classification nationale des professions (CNP) – 2016 version 1.0

Statistique Canada, Recensement de 2016

Statistique Canada, Système de classification des industries de l’Amérique du Nord (SCIAN) – Canada 2017 version 2.0

ANNEXE 1

ENTREVUES INDIVIDUELLES

LISTE DE PARTICIPANTS AUX RENCONTRES INDIVIDUELLES

Nom	Organisation/Entreprise	Date de l'entretien
Guillaume Grégoire	Université Laval – Chaire CLÉ sur Infrastructures végétalisées	21 octobre
André Mousseau	HortiCompétences	21 octobre
Judith Leblond	APPQ	19 octobre
Vincent Beaudoin	APPQ	22 octobre
Bernard Bigras	AAPQ	2 novembre
Noémie Bergeron	Association des Concepteurs de Jardins	14 octobre
Michel Rousseau	Firme Rousseau Lefebvre	22 octobre
Sébastien Locas	Pépinière Locas	16 octobre
Céline Baron	Jardin Dion	27 octobre
Jean-Sébastien Lamoureux	Association Irrigation Québec	16 octobre

ANNEXE 2

GROUPES DE DISCUSSION

LISTE DES PARTICIPANTS AUX GROUPES DE DISCUSSION

Nom	Entreprise	Localisation	Nombre d'employés (haute-saison)
Aménagement et entretien paysagers			
Catherine Filion	Services Paysagers Dominique Filion	Saint-Basile-le-Grand	135-140
Nathalie Gagnon	Pro-Gazon	Saint-Lambert	180
Renée Lamontagne	Groupe-Ferti	Sainte-Marie	80
Maxime Proulx	Éco-verdure	Marieville	60-65
Line Roberge	Ferti-Sol Plus	Québec	Non-disponible
Jardineries			
Guylaine Berlinguette	Les Serres Arundel	Arundel	50
Charles Fortier	Centre de jardinage Granby	Granby	50-60
Véronique Girouard	Serres et Jardins Girouard	Ste-Madeleine	40-50
Pierre Jasmin	Pépinière Jasmin	Montréal	80-90
Jonathan Lauzon	Botanix – Centre de Jardin Lauzon	Gatineau	35
Christian Michaud	Jardin des Trouvailles	Coaticook	10
Éloïse Paquin	Botanix – Comptoir Richelieu inc.	Sorel-Tracy	50

ANNEXE 3

NOMBRE D'ENTREPRISES PAR RÉGION ADMINISTRATIVE

RÉPARTITION RÉGIONALE DES ÉTABLISSEMENTS ŒUVRANT EN HORTICULTURE ORNEMENTALE – COMMERCIALISATION ET SERVICES, PAR SECTEUR, AVEC ET SANS EMPLOYÉS, DÉCEMBRE 2018¹

Région administrative	Secteur total HortiCompétences			4531 – Fleuriste			411130 – Grossistes-marchands de produits et plantes de pépinières			444220 – Pépinières et centres de jardinage			541320 – Services d'architecture paysagère			561730 – Services d'aménagement paysager		
	Sans employés	Avec employés	Total	Sans employés	Avec employés	Total	Sans employés	Avec employés	Total	Sans employés	Avec employés	Total	Sans employés	Avec employés	Total	Sans employés	Avec employés	Total
01 – Bas St-Lau.	36	82	118	6	18	24	1	2	3	1	6	7	3	1	4	25	55	80
02 – Sag. Lac-St-J.	44	82	126	11	13	24	1	1	2	2	1	3	1	4	5	29	63	92
03 – Capitale-N.	164	278	442	26	27	53	0	3	3	6	9	15	7	12	19	125	227	352
04 – Mauricie	65	96	161	12	19	31	1	0	1	4	8	12	6	3	9	42	66	108
05 – Estrie	134	147	281	18	15	33	2	1	3	6	12	18	15	4	19	93	115	208
06 – Montréal	491	487	978	105	89	194	7	15	22	7	26	33	80	43	123	292	314	606
07 – Outaouais	148	120	268	14	9	23	0	1	1	3	9	12	13	2	15	118	99	217
08 – Abi.-Tém.	27	44	71	3	10	13	0	0	0	2	6	8	1	1	2	21	27	48
09 – Côte-Nord	19	25	44	4	7	11	0	0	0	2	2	4	1	1	2	12	15	27
10 – Nord-du-Qu.	7	5	12	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	10
11 – Gasp.-Î.-Mad.	11	33	44	1	6	7	0	0	0	2	2	4	1	1	2	7	24	31
12 – Chaud.-App.	134	163	297	20	19	39	1	1	2	6	12	18	11	10	21	96	121	217
13 – Laval	164	180	344	21	17	38	1	4	5	2	7	9	10	11	21	130	141	271
14 – Lanaudière	224	251	475	33	17	50	2	3	5	9	22	31	15	8	23	165	201	366
15 – Laurentides	309	321	630	23	22	45	1	3	4	6	21	27	30	25	55	249	250	499
16 – Montérégie	608	713	1321	62	70	132	10	6	16	22	49	71	51	30	81	463	558	1021
17 – C.-du-Qu.	74	89	163	4	11	15	1	0	1	4	8	12	8	2	10	57	68	125
Québec	2662	3118	5780	363	371	734	28	40	68	84	200	284	254	158	412	1933	2349	4282

Source : Statistique Canada. Tableaux 33-10-0105-01 et 33-10-0106-01. Tableau sur demande fourni par la DAIM.



HortiCompétences

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

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

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 