

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



PROFIL DU SOUS-SECTEUR JARDINERIE



Novembre 1999

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

© Gouvernement du Québec

Dépot Légal : 1999

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

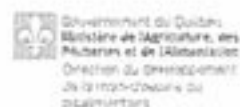
ISBN : 2-922003-23-X

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

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



Cette étude a bénéficié du soutien financier de :



Équipe de production et de réalisation

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

Responsable :

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

Recherche, coordination et rédaction :

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

Collaboration spéciale :

Danielle Mineau

Membres du Comité d'encadrement de l'étude :

*Serge Dion, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)
Patrick Garneau, Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPO)*

Jean Labelle, Emploi-Québec

Luc Labonté, Association des Jardinerie du Québec (AJQ)

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

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

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

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

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

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

Organismes ayant contribué financièrement à l'étude :

Emploi-Québec

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

Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

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

Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)

Organismes ayant collaboré à l'étude :

Association des professionnels en irrigation horticole (APIQ)

Association des jardinerie du Québec (AJQ)

Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)

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

Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)

Association des paysagistes professionnels du Québec (APPO)

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

Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)

Validation de la méthodologie :

J. M. André Lachance et associés

Correction des documents, conception graphique et mise en page

Kristine Boyer

Remerciements

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

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

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

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

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

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

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

Le président,



André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>		
<i>Remerciements</i>		
INTRODUCTION	p.1	
MÉTHODOLOGIE		
Objectifs	p.3	
Type d'étude	p.3	
Référence		
Recherche documentaire	p.4	
Questionnaires	p.4	
Échantillon	p.4	
Cueillette de données	p.5	
Validation	p.5	
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		
Type et valeur de l'activité économique	p.7	
Type d'activités	p.7	
Valeur des activités	p.7	
Forces et faiblesses	p.7	
Forces	p.7	
Faiblesses	p.7	
Menaces et défis	p.7	
Menaces	p.7	
Défis	p.7	
Caractéristiques des entreprises et des travailleurs	p.8	
Nombre d'entreprises	p.8	
Taille des entreprises	p.8	
Localisation de l'industrie	p.8	
Nombre de travailleurs	p.8	
Présence des femmes	p.8	
Occupations, métiers et professions	p.8	
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
Profil de l'emploi	p.9	
Structure d'emploi	p.9	
Durée d'emploi et conditions de travail	p.9	
Métiers, professions et occupations clés	p.9	
Profil de la main-d'œuvre	p.10	
Perspectives professionnelles		p.11
Évolution de l'emploi		p.11
Progression dans l'emploi		p.11
Embauche des travailleurs		p.11
Exigences d'embauche		p.11
Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs		p.12
Méthodes de recrutement		p.12
Formation des travailleurs		p.12
Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation		p.12
Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution		p.13
Recommandations des employeurs		p.13
PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS		
Profil du propriétaire-exploitant		p.15
Profil du gérant		p.18
Profil de l'ouvrier spécialisé		p.22
Profil du conseiller-vendeur		p.26
Profil du manoeuvre		p.29
Profil de la caissière		p.32
BIBLIOGRAPHIE		p.35

Introduction

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

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

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

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

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

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

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

1. Objectifs de l'étude

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

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

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

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

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

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

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

2. Type d'étude

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

au Québec, c'est-à-dire :

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

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

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

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

3. Référence

A) RECHERCHE DOCUMENTAIRE :

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

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

B) QUESTIONNAIRES :

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

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

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

C) ÉCHANTILLON :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Cueillette de données

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

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

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

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

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

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

5. Validation

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

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

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

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



PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE



1. Type et valeur des activités économiques

1.1 TYPE DES ACTIVITÉS

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont l'activité principale est la vente de produits de jardinerie. Il comprend donc des entreprises qui exercent aussi d'autres activités telles l'aménagement et/ou l'entretien paysager, l'arboriculture, la plantation et la production de végétaux, le déneigement, la fleuristerie, l'entretien d'espaces verts, la location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, etc.

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

La valeur totale des activités réalisées en centres jardin est estimée, en 1998, aux alentours de 120 millions de dollars, mis à part les centres de jardin exploités par les grandes chaînes telles que : Réno-Dépôt, Rona l'Entrepôt et Canadian Tire (au moment où nous réalisons l'étude, les magasins WhiteRose avaient annoncé la fermeture de leur 8 succursales W.H. Perron au Québec). Le chiffre avancé précédemment n'est toutefois pas le résultat de recherches statistiques mais résulte plutôt des commentaires de représentants et d'entrepreneurs du secteur interrogés dans le cadre de la présente étude.



2. Forces et faiblesses du sous-secteur

2.1 FORCES

- ☛ Le phénomène du «cocooning».
- ☛ Le désir d'embellir son environnement.
- ☛ L'engouement pour l'horticulture ornementale comme loisir (les «babyboomers», entre autres, dont les moyens financiers permettent des dépenses intéressantes à ce niveau).
- ☛ Les outils de promotion : les concours villes, villages et campagnes fleuris (VVCF), les émissions à la télévision ou à la radio, les revues spécialisées ou d'intérêt public ainsi que les activités du jardin botanique.
- ☛ L'existence de regroupements pour les achats.
- ☛ La croissance du sous-secteur d'environ 10% par année, depuis les dix dernières années.

2.2 FAIBLESSES

- ☛ L'implantation d'un département de jardinerie, dans les grandes chaînes qui possèdent un pouvoir d'achat supérieur aux autres entreprises dites traditionnelles.
- ☛ Le manque d'information stratégique sur l'industrie et sur les marchés.
- ☛ L'absence de promotion générique.
- ☛ Le manque de concertation entre les entreprises (la forte compétition fait en sorte que les entreprises offrent des produits qui proviennent de l'extérieur, qui sont de moindre qualité mais qui coûtent aussi moins cher à l'achat).



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- ☛ La multiplication des points de vente : à peu près tous les types de végétaux sont offerts dans les pharmacies, épiceries, dépanneurs, quincailleries, magasins à grandes surfaces, etc.
- ☛ La guerre des prix entre les jardinerie de type traditionnel et les grandes surfaces.
- ☛ L'achat d'entreprises québécoises par des intérêts non québécois (déplace les centres de décision et modifie les sources d'approvisionnement).
- ☛ La pénétration des produits ontariens (prix compétitifs, agressivité et moyens financiers des entreprises de l'Ontario).
- ☛ L'évolution rapide du marché.
- ☛ L'ouverture des marchés (favorisent les importations massives).

3.2 DÉFIS

- ☛ La concertation de l'industrie (travailler ensemble, développer des outils pour l'avenir, etc.).
- ☛ Le regroupement des entreprises pour obtenir plus de poids quant aux revendications du secteur.
- ☛ L'adaptation des entreprises (amélioration de la capacité concurrentielle, de la gestion, du marchandisage et du marketing, adaptation aux exigences des réseaux de distribution, etc.).
- ☛ La promotion des produits québécois.
- ☛ Le projet de normalisation des végétaux d'ornement.
- ☛ La mise en valeur de l'expertise du milieu (par exemple : profession = spécialiste en horticulture).
- ☛ Le perfectionnement de la main-d'œuvre.
- ☛ L'assurance d'une excellente source d'approvisionnement avec un excellent pouvoir d'achat (regroupements).



4. Caractéristiques des entreprises et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

Au Québec, en 1998, on compte environ 350 entreprises dont l'activité principale est la jardinerie. À ce nombre, on doit ajouter les entreprises à grandes surfaces qui consacrent des espaces importants à la vente de produits horticoles. Parmi ces entreprises on compte 10 Rona l'Entrepôt, 9 Réno-Dépôt ainsi que 72 des 82 Canadian Tire. Pour la présente étude, on exclura les 8 W.H. Perron qui ont annoncé leur fermeture d'ici l'été 1999. On peut donc évaluer à plus de 400 le nombre d'entreprises qui consacrent une partie importante de leurs activités à la jardinerie.

4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

Selon l'information recueillie dans le cadre de l'enquête réalisée par le Bureau de la Statistique du Québec (BSQ) en 1991, 45% des jardinerie déclarent un chiffre d'affaires inférieur à 250 000 \$. En contrepartie, il est intéressant

Tableau
Estimation de la répartition des entreprises selon leur chiffre d'affaires

Chiffre d'affaires	Jardinerie (proportion en %)
Inférieur ou égal à 100 000 \$	25%
De 100 000 \$ à 250 000 \$	20%
De 250 001 \$ à 400 000 \$	14%
De 400 001 \$ à 650 000 \$	17%
Supérieur à 650 000 \$	24%

Source : Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (Jardinerie et aménagement paysager), BSQ, 1991

de noter que près du quart des entreprises (soit 24%) réalisaient, à la même époque, un chiffre d'affaires supérieur à 650 000 \$. Par ailleurs, notons qu'à ce moment, on ne comptait pas encore de magasins à grandes surfaces.

Parmi les entreprises dites de jardinerie on retrouve des entreprises traditionnelles, celles sous bannières, celles doublées d'une quincaillerie de même qu'un certain nombre de magasins à grandes surfaces. Une forte proportion de jardinerie sont des entreprises familiales.

Au cours de la présente étude, nous avons pu constater que, parmi les entreprises de type traditionnel, un nombre important a augmenté son chiffre d'affaires, allant dans certains cas, jusqu'à le doubler au cours des quatre dernières années.

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

On retrouve des jardinerie, de toutes tailles, dans à peu près toutes les villes du Québec. Les magasins à grandes surfaces, qui exploitent une section en centre jardin, se retrouvent dans les grandes villes ou celles de taille moyenne. Les jardinerie qui exploitent des serres ou une pépinière se retrouvent généralement en banlieue des grandes villes et exploitent des superficies importantes.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

L'étude sur la main-d'œuvre en horticulture ornementale, réalisée par le Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en 1993, nous informe que les travailleurs de ce sous-secteur représentent près de 17% des 25 000 travailleurs en horticulture ornementale, soit plus de 4 000 emplois équivalant temps plein (ce qui représente plus de 8 350 travailleurs chaque année). En fait, le sous-secteur des jardinerie est le deuxième en importance pour ce qui est de la création d'emploi. Toutefois, ce sous-secteur emploie deux fois plus de travailleurs saisonniers que de travailleurs réguliers. Ainsi, bien que le taux annuel d'embauche soit élevé, il ne s'agit pas pour autant de nouveaux emplois. Ces derniers sont plutôt cachés par la récurrence du recrutement saisonnier annuel.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

Le sous-secteur de la jardinerie est un de ceux où l'on retrouve le plus de femmes. En effet, mis à part le sous-secteur de la fleuristerie, les jardinerie compte un nombre important de femmes exerçant une occupation, un métier ou une profession dans ce sous-secteur. Selon l'information recueillie, on peut estimer que plus de 60 % des emplois de ce sous-secteur sont occupés par des femmes.



5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve dans le sous-secteur de la jardinerie sont :

- Propriétaire-exploitant
- Gérant
- Ouvrier spécialisé
- Conseiller-vendeur
- Manœuvre
- Caissière



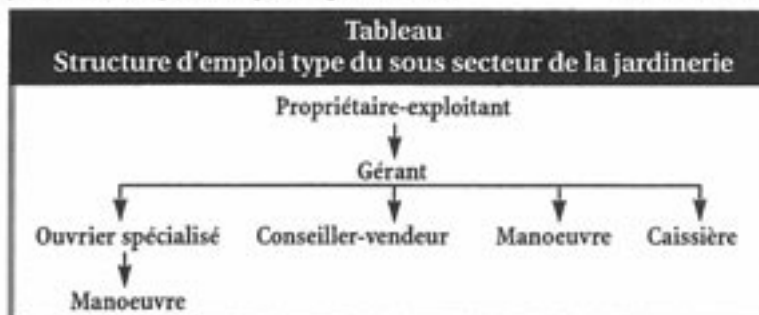
PROFIL DES EMPLOIS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE



1. Profil de l'emploi

1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

La structure d'emploi type du sous-secteur de la jardinerie est représentée par la figure suivante.



1.2. DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le propriétaire-exploitant planifie, organise, dirige et contrôle les activités et les travailleurs de la jardinerie. Il se consacre à son entreprise de façon permanente, tout au long de l'année. Il n'a pas d'horaire de travail précis et régulier et fait généralement au-delà de 50 heures hebdomadaires réparties sur six à sept jours.

Le gérant d'un centre de jardin organise, dirige et supervise les activités reliées à la vente de produits et services en jardinerie, ainsi que le travail des ouvriers spécialisés, des conseillers-vendeurs, des manoeuvres et des caissières. Il occupe généralement un emploi à temps plein à l'année et travaille 40 heures réparties sur cinq jours par semaine. Durant les périodes de pointe, il est toutefois appelé à travailler au-delà de 60 heures réparties sur six jours. Le salaire horaire du gérant varie entre 10\$ et 18\$ et reflète l'expérience du travailleur.

L'ouvrier spécialisé est responsable d'un secteur de la jardinerie tel que les vivaces et annuelles, les matériaux inertes ou les arbres et arbustes. Dans certains cas, il supervise les manoeuvres affectés à son secteur et travaille en collaboration avec les conseillers-vendeurs. L'ouvrier spécialisé travaille généralement à temps plein, entre 24 et 52 semaines par année mais peut être affecté à d'autres tâches selon les périodes de l'année. L'horaire de travail varie selon les périodes de l'année et d'un travailleur à l'autre. Durant les périodes de pointe, il est appelé à travailler jusqu'à six jours par semaine et au-delà de soixante heures. Son salaire horaire se situe entre 7\$ et 12\$.

Le conseiller-vendeur vend ou loue une gamme variée de produits et services. Il répond aux demandes de renseignements, donne de l'information au sujet des produits, services et politiques de l'établissement et fournit divers autres services. Les conditions de travail varient énormément d'un travailleur à l'autre. Le conseiller-vendeur

peut travailler entre 8 et 42 semaines par année mais certains peuvent travailler moins. Le travailleur à temps plein travaille plus de 40 heures par semaine réparties sur cinq à six jours. Le salaire horaire se situe entre le salaire minimum et 10\$ et reflète généralement l'expérience et les connaissances du travailleur.

Le manoeuvre assure le service à l'auto, le chargement et le déchargement des camions ainsi que la maintenance générale. Il travaille généralement à temps plein six mois par année. Ceux qui ont un poste à l'année réalisent d'autres tâches ou travaillent à temps partiel durant l'hiver et la basse saison. Durant les périodes intensives, le manoeuvre travaille au-delà de soixante heures réparties sur six jours hebdomadaires. L'employé doit être disponible pour travailler le jour, le soir, la semaine et les fins de semaine. Le salaire horaire fluctue entre le salaire minimum et 8,25\$.

La caissière perçoit et enregistre le paiement des marchandises ou services achetés par les clients de la jardinerie. La majorité des caissières ont un emploi saisonnier qui varie entre 8 et 20 semaines. Durant les périodes intensives la caissière travaille au-delà de 50 heures réparties sur 5 à 6 jours hebdomadaires. L'employée doit être disponible pour travailler le soir et les fins de semaine. Le salaire horaire de la caissière est déterminé en fonction de son expérience et se situe entre le salaire minimum et 9,25\$. Sauf avis contraire, les étudiants sont payés au salaire minimum.



2. Métiers, professions et occupations clés

Les personnes interrogées n'ont pas indiqué un métier, une occupation ou une profession spécifique comme étant le poste clé dans l'entreprise. En effet, 80% des employeurs estiment que l'ouvrier spécialisé et le conseiller-vendeur sont des travailleurs clés car, d'une part, ils connaissent les produits et, d'autre part, conseillent les clients. Par ailleurs, environ 10% des personnes interrogées esti-

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

	Travail permanent (temps plein ou partiel)	Travail saisonnier (partiel ou occasionnel)	Salaire horaire moyen
Propriétaire-gestionnaire	100%	- - -	n/d
Gérant	95%	5%	De 10 à 18\$
Ouvrier spécialisé	35%	65%	De 7 à 12\$
Conseiller-vendeur	25%	75%	Du salaire minimum à 10\$
Manoeuvre	15%	85%	Du salaire minimum à 8.25\$
Caissière	30%	70%	Du salaire minimum à 9.25\$

ment que le gestionnaire est aussi une personne clé dans l'entreprise parce qu'il est en mesure de suivre le marché et qu'il connaît bien le monde des affaires. Enfin, dans plus de 95% des cas, elles considèrent que tous les postes qui impliquent un contact avec la clientèle sont des postes clés en entreprise.



3. Profil de la main-d'œuvre

De 15 à 20% des propriétaires-exploitants d'une jardinerie sont des femmes. Généralement, les propriétaires ont complété des études de niveau secondaire, collégial ou universitaire et leur âge varie entre 27 et 63 ans. Une proportion importante a complété une formation en horticulture ou dans un secteur connexe et possède un minimum de cinq années d'expérience. Par ailleurs, la majorité des jardinerie sont des entreprises de type familiale.

L'âge des gérants de jardinerie varie entre 28 et 53 ans et la moitié des personnes qui exercent ce métier sont des femmes. La plupart des gérants ont complété un

diplôme d'études secondaires ou collégiales et détiennent une formation en horticulture et en administration. Ils possèdent par ailleurs un minimum de 3 années d'expérience dans la gestion d'un commerce de détail.

Plus de 75% des ouvriers spécialisés sont des femmes et l'âge de ces travailleurs se situe entre 22 et 47 ans. La majorité a complété des études secondaires ou collégiales en horticulture ou dans un domaine connexe. Certains exercent cette fonction tout en poursuivant leurs études. Les ouvriers spécialisés possèdent entre 2 et 22 années d'expérience.

Le conseiller-vendeur a entre 18 et 60 ans et plus de 80% de ces travailleurs sont des femmes. La majorité des travailleurs possèdent un diplôme d'études secondaires. Certains ont complété des études en horticulture. Plusieurs travailleurs démontrent un intérêt pour le secteur et ont appris de façon autonome. Le nombre d'années d'expérience des conseillers-vendeurs se situe entre aucune expérience et plus de 20 ans. On rencontre un certain nombre d'étudiants qui exercent cette occupation comme emploi d'été.

L'âge des manœuvres se situe entre 16 et 25 ans et

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

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Propriétaire	De 27 à 63	80-85%	15-20%	Variable	Horticulture ou domaine connexe	Minimum de 5 années
Gérant	De 28 à 53	50%	50%	Secondaire ou collégiale	Horticulture et administration	Minimum de 3 années
Ouvrier spécialisé	De 22 à 47	25%	75%	Variable	Horticulture ou domaine connexe	De 2 à 22 années
Conseiller-vendeur	De 18 à 60	20%	80%	Secondaire	Horticulture, techniques de vente	D'aucune à plus de 20 années
Manoeuvre	De 16 à 25	99%	1%	Aucune	Rare	D'aucune à 5 années
Caissière	De 18 à 45	5%	95%	Secondaire	Rare en horticulture, surtout service à la clientèle	D'aucune à 15 années

la presque totalité de ces travailleurs sont des hommes. Quelques travailleurs ont complété un diplôme d'études secondaires mais aucune formation professionnelle n'est reliée à ce type d'emploi. Les manoeuvres ont entre aucune expérience et cinq années.

Les travailleurs saisonniers qui occupent le poste de caissière ont entre 18 et 24 ans. Quant à ceux qui exercent ce métier à temps plein, sur une base régulière, leur âge varie entre 21 et 45 ans. Plus de 95% des caissières sont des femmes qui ne possèdent aucune formation spécifique. Certaines ont complété des études secondaires. Plusieurs des personnes qui exercent cette occupation comme travailleurs saisonniers sont des étudiants de niveau collégial ou universitaire. Certaines caissières n'ont aucune expérience tandis que d'autres possèdent au-delà de 15 années.



4.

Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Le secteur a connu une croissance au cours des dernières années qui s'est traduite, notamment, par une légère augmentation du personnel en général. La croissance devrait se poursuivre au cours des trois prochaines années. On devrait donc assister à la création de quelques nouveaux postes de gérants et d'ouvriers spécialisés mais rien de majeur.

En ce qui concerne les conseillers-vendeurs, il ne devrait pas y avoir de difficulté de recrutement de ce type de travailleurs au cours des trois prochaines années. Compte tenu du roulement important de la main-d'œuvre, il y a, d'année en année, toujours de nombreux postes de conseillers-vendeurs disponibles en jardinerie et beaucoup de travailleurs disponibles pour combler ces postes.

Le nombre de manoeuvres devrait augmenter légèrement au cours des trois prochaines années. La tendance devrait donc se maintenir et le recrutement devrait continuer à être facile. Enfin, en ce qui concerne les caissières, on devrait aussi assister à une légère augmentation du nombre de travailleurs et le recrutement, de cette catégorie de travailleurs, devrait être relativement facile.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

La progression dans l'emploi pour une caissière se fait surtout par le perfectionnement des compétences et l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par un accroissement salarial. Dans certains cas, une formation d'appoint pertinente au secteur permet d'accéder à des postes de conseillers-vendeurs et même d'ouvriers spécialisés.

En ce qui concerne la manoeuvre, la progression se fait surtout par le perfectionnement des connaissances et l'accroissement de l'autonomie et se traduit par une augmentation salariale.

Une formation adéquate et l'expérience permettent au conseiller-vendeur d'accéder à un poste d'ouvrier spécialisé ou de gérant. Quant à l'ouvrier spécialisé, la progression se traduit, dans la majorité des cas, par une augmentation des responsabilités et une évolution salariale. L'expérience et une formation d'appoint peuvent également permettre à l'ouvrier spécialisé d'accéder à un poste de gérant. Cette perspective est toutefois assez rare compte tenu du nombre peu élevé de postes de gérants disponibles annuellement.

Enfin, il y a peu de progression d'emploi pour le gérant en jardinerie. Certains peuvent choisir de créer leur propre entreprise mais le secteur ayant atteint sa maturité, il y a peu de chance que cette avenue soit retenue. Ainsi, la progression se traduit donc généralement par une augmentation des responsabilités et un accroissement salarial.

5.

Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Un diplôme d'études secondaires ou collégiales en horticulture est généralement requis pour le poste de gérant. De plus, un diplôme en gestion des affaires, en marketing ou dans une discipline connexe est un atout certain et de plus en plus exigé. Une bonne connaissance du secteur de même que de l'expérience dans le secteur de la vente sont demandées. Un certificat d'utilisation de pesticides est requis. Par ailleurs, le sens de la planification et de l'organisation de même que la capacité à gérer du personnel sont des qualités recherchées. Enfin, la disponibilité, le dynamisme et la polyvalence font également partie des critères d'embauche.

Pour obtenir un poste d'ouvrier spécialisé un diplôme d'études secondaires est généralement exigé. Un diplôme d'études collégiales en horticulture ou dans un domaine connexe est souvent souhaité. Une aptitude pour la vente et la connaissance des produits en jardinerie est un atout certain. Dans certains cas, un certificat d'application de pesticides sera requis. Les autres exigences peuvent se résumer ainsi : disponibilité, polyvalence, capacité à travailler en équipe et bonne forme physique.

Un diplôme d'études secondaires peut être exigé pour le poste de conseiller-vendeur. Toutefois, une aptitude évidente pour la vente et la connaissance des produits vendus en centres jardin sont des atouts importants. Les

employeurs recherchent également les travailleurs qui sont fiables, motivés, disponibles, polyvalents, débrouillards, en bonne condition physique et qui ont une connaissance de base de l'anglais.

Pour le poste de manœuvre aucune formation académique spécifique n'est exigée. La réussite d'une troisième secondaire est généralement souhaitée ainsi qu'une connaissance fonctionnelle de l'écriture et de la lecture. Les autres conditions peuvent se résumer ainsi : être disponible, polyvalent, fiable et apprécier travailler en public, être en bonne forme physique et posséder une connaissance générale de la machinerie et des équipements et être prêt à travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes.

Généralement on demande un diplôme d'études secondaires pour le poste de caissière. De l'expérience comme caissière est un atout certain. Une connaissance ou de l'expérience dans un centre de jardin est souhaitée. Les autres exigences d'embauche peuvent se résumer ainsi : être disponible, fiable et honnête, avoir le sens des responsabilités, apprécier travailler avec le public, être propre et bien mis et pouvoir travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes.

5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

En général, les employeurs n'ont signalé aucun problème relié à l'embauche des gérants dans leur entreprise.

La majorité des problèmes de recrutement du personnel en jardinerie sont liés au caractère saisonnier des postes offerts. Ainsi, en ce qui concerne l'embauche des ouvriers spécialisés, compte tenu du caractère saisonnier des postes, il n'est pas toujours facile de trouver du personnel compétent qui désire travailler une partie de l'année seulement. Par ailleurs, les employeurs ont aussi de la difficulté à garder les mêmes conseillers-vendeurs plusieurs années consécutives. Une proportion importante de ceux qui reviennent sont des étudiants qui exercent un emploi d'été dans ce domaine. Quant aux postes de manœuvres et de caissières, les employeurs ont souligné n'avoir aucun problème particulier relié à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés. Toutefois, ils déplorent le haut taux de roulement de cette main-d'œuvre.

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Selon notre enquête, un nombre important d'entreprises recrutent leurs travailleurs à partir de banque de noms. En effet, les personnes intéressées à travailler en jar-

dinerie, que ce soit comme travailleur régulier ou saisonnier, remplissent un formulaire d'emploi sur place et y déposent leur curriculum vitae.

En ce qui concerne les postes de travailleurs plus spécialisés, les employeurs font appel aux maisons d'enseignement, annoncent dans les journaux ou font affaires avec des centres d'emploi.

6.

Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les propriétaires de jardinerie approfondissent leurs compétences en participant à des sessions de formation, des colloques, des journées thématiques et en échangeant avec d'autres entrepreneurs. Ceux-ci ont manifesté des besoins de formation au niveau du marketing et du marchandisage. Par ailleurs, une mise à jour au niveau de la gestion en général, des relations de travail et de la gestion du temps semble préoccuper les gestionnaires. Par ailleurs, l'information continue sur les nouveaux produits, services et équipements leur semble primordiale.

Les principaux cours offerts aux gérants sont ceux reliés au marketing, à la vente et à l'administration. Par ailleurs, en collaboration avec les fournisseurs, on leur offre également de la formation et on les informe sur les nouveaux produits. Des besoins au niveau des techniques de vente et du marchandisage semblent être des préoccupations communes aux employeurs et employés. Par ailleurs, les gérants ont aussi manifesté des besoins au niveau de la gestion des inventaires par ordinateur. La gestion performante des ressources humaines est toujours une préoccupation importante.

Outre les sessions d'information sur les nouveaux végétaux et produits, on offre également aux ouvriers spécialisés des sessions sur les bassins d'eau, les plantes aquatiques et les systèmes d'irrigation et d'éclairage. Par ailleurs, on assiste de plus en plus à la création de sessions de formation sur les techniques de vente et le service à la clientèle. Les travailleurs spécialisés ont surtout manifesté des besoins au niveau de l'amélioration des connaissances des végétaux, des plantes aquatiques et des fines herbes. Quelques ouvriers spécialisés ont exprimé une préoccupation par rapport à l'informatique. Quant aux employeurs, ils ont souligné que les travailleurs devraient développer leurs connaissances en marchandisage et au niveau des techniques de vente, et acquérir une meilleure connaissance des végétaux.

Les conseillers-vendeurs reçoivent des sessions

d'information ou de formation sur les nouveaux produits et végétaux, les plantes aquatiques, les bassins d'eau et les systèmes d'éclairage et d'irrigation. Par ailleurs, on leur offre de plus en plus, par le biais des fournisseurs ou des regroupements d'achats, des sessions sur les techniques de vente et le merchandising. Peu de travailleurs ont manifesté des besoins de formation, toutefois, les employeurs estiment qu'ils devraient détenir une meilleure connaissance des végétaux en général de même que des produits vendus en jardinerie.

Les sessions de formation offertes aux manœuvres portent principalement sur la santé et la sécurité au travail. Les employeurs estiment qu'il est très important de rendre l'information disponible à ce niveau. Quant aux travailleurs, il n'ont exprimé aucun besoin particulier de formation.

On offre de plus en plus aux caissières, en collaboration avec les fournisseurs et au grand plaisir des employeurs, des sessions d'information sur les végétaux et les produits vendus en jardinerie. De la formation sur les systèmes informatiques et électroniques s'avère de plus en plus essentielle. Le service à la clientèle semble toutefois la priorité à perfectionner pour ces travailleurs même si ceux-ci n'ont, en général, manifesté aucun besoin de formation.

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

En général, les entrepreneurs sont satisfaits de la formation offerte en institution mais plusieurs ont noté, notamment, qu'une formation en gestion, en administration et en marketing est tout aussi importante, sinon primordiale, et devrait faire partie des programmes en horticulture. Par ailleurs, ils croient que les institutions d'enseignement doivent davantage être à l'écoute des besoins de l'industrie et accorder une place encore plus importante à la formation pratique. Les employeurs ont d'ailleurs manifesté un intérêt à participer à des comités «entreprises-écoles».

Enfin, les employeurs considèrent que la sélection des candidats, aux divers programmes de formation en horticulture, est inadéquate et qu'elle devrait être révisée.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Afin d'adapter la formation offerte en institution à la réalité du marché, les employeurs suggèrent l'ajout de programmes de formation et de perfectionnement en gestion et en administration pour eux-mêmes et pour leur personnel d'encadrement. Par ailleurs, ils proposent la mise en place de cours en marketing et merchandising,

soit à l'intérieur des programmes réguliers en horticulture, ou encore comme cours de perfectionnement pour les travailleurs en jardinerie.

Par ailleurs, des sessions de formation sur les techniques de vente et les relations avec la clientèle devraient être développées et adaptables à l'ensemble des travailleurs en jardinerie. De plus, les employeurs accordent également une place à la mise à jour et la formation continue en informatique ainsi qu'au niveau des divers systèmes et programmes en télécommunication.

Il est primordial toutefois que ces divers programmes et cours puissent être accessibles aux travailleurs et gestionnaires au moment où ils sont disponibles.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produits et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire*

Titre générique : *Propriétaire d'un centre jardin*

Titre(s) en entreprise : Propriétaire, gestionnaire, président, directeur général, actionnaire, associé, entrepreneur.

CNP : 8254 Propriétaire-exploitant et gestionnaire de pépinières et de serres.

CCDP : 7115-126 Pépiniériste.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Planifie, organise, dirige et contrôle les activités et les travailleurs de l'entreprise.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

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

- ✶ Planifie et organise les différentes activités de l'entreprise : analyse divers scénarios en tenant compte de la capacité financière de l'entreprise, des contraintes et tendances du marché, des ressources et du financement disponibles, etc. et détermine, en collaboration avec les autres propriétaires, le cas échéant, le scénario le plus favorable à l'entreprise;
- ✶ Met en place un système de contrôle des activités de l'entreprise et délègue certaines fonctions et tâches;
- ✶ Planifie les achats et commande le matériel et les produits : en collaboration avec les autres propriétaires, le cas échéant, établit les variétés et les quantités à commander et voit à leur approvisionnement;
- ✶ Contrôle la qualité et la disponibilité des approvisionnements;
- ✶ Établit les budgets et tient à jour divers registres;
- ✶ Analyse les rapports financiers, évalue la situation de l'entreprise et prend les mesures correctives appropriées, le cas échéant;
- ✶ Voit à la réalisation des transactions requises pour encaisser les recettes de l'entreprise et payer les comptes, les salaires et autres obligations de l'entreprise;
- ✶ S'assure que l'entreprise respecte toutes les lois qui la régissent;
- ✶ Prépare des dossiers, négocie des prêts et des marges de crédit;
- ✶ Gère les ressources humaines : évalue les besoins en main-d'œuvre, procède à l'embauche des travailleurs, établit des critères de rémunération, évalue le rendement des travailleurs et règle les problèmes relatifs à la gestion des ressources humaines, voit à la supervision des travailleurs et à leur formation et établit les horaires de travail;

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- ☞ Détermine les meilleures stratégies de mise en marché des produits de l'entreprise : élabore des plans marketing, prépare des campagnes publicitaires, des catalogues, des listes de prix et des documents publicitaires, etc.;
- ☞ Renseigne les clients sur les techniques de jardinage et l'entretien des fleurs et des plantes;
- ☞ Se tient au courant des développements en horticulture en participant à des cours de perfectionnement, des foires, des colloques, des expositions et diverses activités de son secteur et en consultant les fournisseurs, les collègues, les organismes ainsi que la documentation horticole;
- ☞ Réalise toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS

Nombre approximatif d'entrepreneurs : Nous estimons à environ 500 le nombre de propriétaires-exploitants en jardinerie au Québec (une entreprise pouvant compter 1 à 4 propriétaires/actionnaires).

Localisation des entrepreneurs : On retrouve des jardineries partout à travers le Québec et leur taille varie énormément.

5.0 PROFIL DES ENTREPRENEURS EN JARDINERIE

Âge moyen : L'âge des propriétaires-exploitants varie entre 27 et 63 ans.

Sexe : La majorité des propriétaires-exploitants sont des hommes. 15% à 20% des propriétaires (actionnaires) sont des femmes.

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

Formation professionnelle pertinente : Une proportion importante a complété une formation professionnelle en horticulture ou dans un secteur connexe.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les propriétaires-exploitants possèdent un minimum de cinq (5) années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. L'anglais est cependant indispensable pour servir les clients, échanger avec les fournisseurs et prendre connaissance de la documentation du secteur.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Horaire de travail : Ils n'ont pas d'horaire de travail précis et régulier et font généralement au-delà de 50 heures hebdomadaires de travail. Durant les périodes intensives ils sont appelés à travailler 7 jours par semaine et le nombre d'heures hebdomadaires dépasse souvent les soixante-dix heures. Par ailleurs, compte tenu du taux élevé de roulement de la main-d'œuvre, ils consacrent beaucoup de temps à l'entraînement et la supervision des nouveaux employés non expérimentés.

Salaire : Cette information n'est pas disponible.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Il n'y a rien d'acquis et beaucoup de spéculation se fait à partir de la température. Par ailleurs, chaque année on doit établir de nouvelles stratégies, de nouveaux plans marketing afin, notamment, de fidéliser la clientèle et/ou en augmenter le nombre. De plus, on doit assurer le recrutement d'un nombre important de travailleurs pour de courtes périodes (souvent moins de trois mois).

7.0 EMPLOI

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

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

7.0 EMPLOI (SUITE)

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années:

On a connu une croissance, au cours des dernières années, et le nombre de propriétaires-exploitants s'est légèrement accru. Par ailleurs, plusieurs entreprises ont augmenté considérablement leur chiffre d'affaires au cours de ces mêmes années.

Au cours des trois prochaines années:

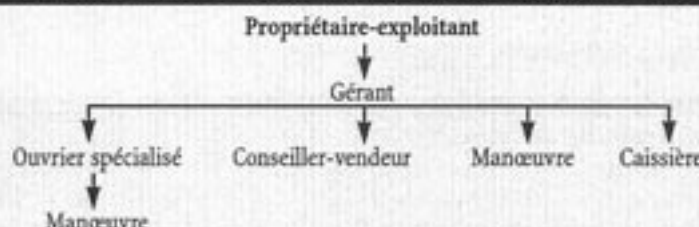
La croissance devrait se poursuivre au cours des prochaines années quoique le secteur, en terme de nombre d'entreprises, ait atteint sa maturité. On peut donc avancer que les entreprises se consolideront en développant leurs services, notamment, et que certaines augmenteront leur chiffre d'affaires.

Progression dans l'emploi : n/a

Mobilité d'emploi : n/a

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

Tableau
Structure d'emploi type du sous secteur de la jardinerie



8.0 FORMATION DES ENTREPRENEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Les employeurs ont manifesté des besoins au niveau du marketing et du marchandisage. Ils ont également soulevé des besoins au niveau des techniques de vente ainsi que des relations avec la clientèle. Une mise à jour quant à la gestion en général, des relations de travail et de la gestion du temps semble aussi préoccuper les gestionnaires. Enfin, l'information continue sur les nouveaux produits, services et équipements leur semble primordiale.

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

De base (initiale) : En général, les propriétaires qui ont suivi une formation en horticulture ou dans un domaine connexe sont satisfaits mais plusieurs notent qu'une formation en gestion, en administration et en marketing est tout aussi importante, sinon primordiale, pour la réussite de leur entreprise et devrait faire partie des programmes en horticulture.

Perfectionnement : Les entrepreneurs apprécieraient qu'on leur offre davantage de sessions de formation en marketing, marchandisage, vente et gestion et ce, à des moments où ils sont davantage disponibles. Toutefois, ils notent que les fournisseurs de même que les regroupements d'achats offrent de plus en plus des programmes de formation structurés qui répondent aux besoins de l'industrie.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : La venue des grandes surfaces a eu une influence certaine sur les entreprises de ce sous-secteur et elles ont dû s'ajuster. Pour les prochaines années, les propriétaires, en général, priorisent la consolidation de leurs acquis en développant des créneaux particuliers (par exemple : animalerie, ornithologie, etc.). On devrait donc assister à une légère croissance des entreprises au cours de prochaines années.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les propriétaires croient que l'informatique ainsi que les divers programmes et systèmes en télécommunication tels que internet, fax modem, etc., auront des répercussions, à court terme, sur les activités de leur entreprise. Ces changements introduiront de nouvelles façons de faire qui affecteront certaines tâches des employés. Les employeurs ne sont toutefois pas en mesure, pour le moment, d'évaluer tous les impacts de ces changements.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



GÉRANT, CENTRE JARDIN

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produits et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'encadrement*

Titre générique : *Gérant*

Titre(s) en entreprise : Superviseur, gérant, directeur des ventes, contremaître.

CNP : 0621 Directeur de la vente au détail

6211 Superviseur, vente au détail

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

5130-199 Autres superviseurs

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Organise, dirige et supervise les activités des entreprises qui vendent des produits et des services en jardinerie, ainsi que le travail des ouvriers spécialisés, des conseillers-vendeurs, des manœuvres et des caissières.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le gérant d'un centre jardin réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ✎ Prépare un plan de travail à partir de la planification générale;
- ✎ Détermine la quantité et les marchandises à acheter : étudie les analyses de marché, les revues pertinentes, les catalogues publicitaires et visite les expositions, les salles d'exposition et les manufacturiers;
- ✎ Assure la mise à jour de l'inventaire et le renouvellement des stocks en magasin : rencontre les fournisseurs, négocie les prix, les escomptes et les modalités de crédit et convient du transport et de la livraison des marchandises;
- ✎ Organise la distribution des marchandises aux points de vente et maintient des stocks adéquats;
- ✎ Établit et entretient des contacts avec les fournisseurs;
- ✎ Prépare des rapports sur la vente et les techniques de vente et élabore et dirige des stratégies de commercialisation;
- ✎ Se tient au courant des développements dans les techniques de vente et au niveau des produits horticoles;
- ✎ Dirige les activités du personnel de la vente, des ouvriers spécialisés, des manœuvres et des caissières;
- ✎ Planifie les besoins en personnel et les qualifications requises;
- ✎ Embauche les travailleurs;
- ✎ Assigne les tâches et établit les horaires de travail;
- ✎ Surveille et coordonne les activités du personnel et en assure la formation;

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- ☛ Évalue le rendement des travailleurs sous sa direction et propose les ajustements le cas échéant;
- ☛ Prépare des rapports sur les travailleurs;
- ☛ Autorise les paiements par chèque et le retour des marchandises;
- ☛ Résout les problèmes reliés aux plaintes des clients et aux pénuries de marchandises;
- ☛ Prépare des rapports sur les chiffres de vente;
- ☛ Participe à des cours de perfectionnement, des foires, des expositions et des colloques, et consulte des collègues, organismes et la documentation horticole;
- ☛ Vend la marchandise aux clients et lui donne de l'information sur l'entretien du matériel, des végétaux et autres marchandises;
- ☛ Gère les plaintes relatives au service, à la marchandise, etc.;
- ☛ Assume toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Nous estimons que le nombre de gérants varie entre 100 et 150 pour l'ensemble des jardinerie. Dans plusieurs jardinerie c'est le propriétaire-exploitant qui assume ces tâches. Ces données sont présentées à titre indicatif seulement puisqu'elles ne sont pas le produit d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : On retrouve des gérants dans l'ensemble des régions du Québec avec concentration dans les régions de Laval, la Montérégie, Montréal et Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : Selon l'information recueillie lors de la présente étude, l'âge des gérants en jardinerie se situe entre 28 et 53 ans.

Sexe : La moitié des personnes qui exercent ce métier sont des femmes.

Scolarité : La plupart des gérants ont complété un diplôme d'études secondaires ou collégiales. Certains ont aussi suivi des cours de perfectionnement en gestion des ressources humaines, administration et/ou marketing.

Formation professionnelle pertinente : La plupart des gérants ont suivi des cours en horticulture et en administration.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les gérants possèdent un minimum de trois années d'expérience dans la gestion d'un commerce de détail.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Selon la région, une connaissance fonctionnelle de l'anglais peut être requise.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le gérant d'un centre jardin occupe généralement un emploi à temps plein à l'année.

Horaires de travail : Le gérant travaille plus de 40 heures par semaine réparties sur 5 jours. Il est toutefois appelé à travailler au-delà de 60 heures durant les périodes de pointe.

Salaire : Le salaire horaire moyen varie entre 10\$ et 18\$ et reflète l'expérience de l'employé.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est exigeant et demande une grande disponibilité sur de courtes périodes, à différentes périodes de l'année.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires ou collégiales en horticulture est généralement requis. Un diplôme d'études collégiales ou universitaires en gestion des affaires, en marketing ou dans une discipline connexe est un atout certain. Une bonne connaissance du secteur est souvent exigée. De l'expérience en tant que superviseur des ventes, représentant des ventes, vendeur ou commis-vendeur est demandée. Un certificat du ministère

7.0 EMPLOI (SUITE)

de l'environnement pour l'utilisation et la vente des pesticides est aussi nécessaire. Par ailleurs, le sens de la planification et de l'organisation de même que la capacité à gérer du personnel sont des qualités recherchées. Enfin, la disponibilité, le dynamisme et la polyvalence font également partie des critères d'embauche. Selon la région, une connaissance de l'anglais est souhaitée.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont pas signalé de problèmes particuliers reliés à l'embauche des gérants.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une croissance au cours des dernières années qui s'est traduite par une augmentation du chiffre d'affaires des entreprises existantes plutôt que par la création de nouvelles entreprises. On a donc assisté à une légère augmentation du personnel en général.

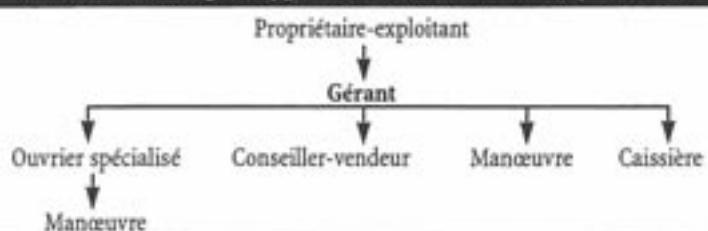
Au cours des trois prochaines années : La croissance devrait se poursuivre quoique le secteur, en terme de nombre d'entreprises, ait atteint sa maturité. On peut donc avancer que les entreprises consolideront leurs acquis, en développant de nouveaux créneaux, et que certaines augmenteront également leur chiffre d'affaires. Ceci pourrait donc se traduire par la création de quelques nouveaux postes de gérants mais rien de majeur.

Progression dans l'emploi : Il y a peu de progression pour les travailleurs qui ont atteint ce poste en entreprise. Certains peuvent choisir de créer leur propre entreprise mais le secteur ayant atteint sa maturité, il y a peu de chance que cette avenue soit retenue. La progression se traduit donc généralement par une augmentation des responsabilités et un accroissement salarial.

Mobilité d'emploi : Les emplois de gérants ne sont pas disponibles à profusion ce qui fait que généralement les personnes en poste ne sont pas intéressées à quitter l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Ceux qui le font changent de domaine d'activités ou se recyclent carrément dans une autre profession. Certains tentent également d'obtenir un poste dans un magasin à grandes surfaces, là où les salaires et les avantages sont souvent légèrement supérieurs.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : En général, les employeurs sont très satisfaits des travailleurs recrutés. Contrairement à d'autres postes en jardinerie, le poste de gérant est stable et l'offre fait en sorte que la demande est plus facilement comblée par des travailleurs formés, compétents et d'expérience.

Tableau
Structure d'emploi type du sous secteur de la jardinerie



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs ont manifesté des besoins en marchandisage et au niveau des techniques de vente.

Par les travailleurs : Les gérants croient qu'il serait utile de suivre de la formation au niveau de la gestion des inventaires, du marchandisage et de la vente. La gestion du personnel est toujours une préoccupation importante. Par ailleurs, les divers programmes informatiques et de télécommunication semblent d'un intérêt grandissant.

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

De base (initiale) : Les employeurs croient qu'une formation complémentaire en administration, marketing et vente est primordiale pour le travailleur qui veut exercer les responsabilités de gérants dans une jardinerie. Ils estiment qu'actuellement, les programmes de formation dans le secteur de l'horticulture ne répondent pas adéquatement à ces besoins.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : En général, les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue par les maisons d'enseignement mais considèrent que celles-ci pourraient être davantage à l'écoute des besoins réels du milieu.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Par les entreprises : Les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise et la jugent utile dans l'exercice de leur profession. De plus en plus de sessions de formation leur sont offertes par le biais des fournisseurs et même des regroupements d'achats.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les principaux cours offerts aux gérants sont ceux reliés à la vente, au marketing et à l'administration. Par ailleurs, en collaboration avec les fournisseurs, on leur offre également de la formation sur les nouveaux produits et on les informe sur les nouveaux végétaux.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'OEUVRE

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

Malgré des conditions de travail exigeantes et des horaires chargés, les gérants semblent en général très satisfaits de leurs conditions de travail ainsi que de leur salaire.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : L'augmentation du nombre de magasins à grandes surfaces a eu une influence certaine sur les entreprises traditionnelles et elles ont dû s'ajuster. Au cours des prochaines années, les entreprises voudront consolider leurs acquis, en développant de nouvelles activités, et ceci aura une influence sur les tâches et fonctions des gérants. Ces changements n'auront toutefois pas d'effets trop importants et on devrait même assister à une légère augmentation du nombre de gérants en jardinerie.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Il devrait y avoir certains changements dus notamment à l'avènement des divers systèmes et programmes en télécommunication. Ces changements auront un impact sur les tâches des gérants. Toutefois celui-ci est difficile à évaluer pour le moment mais les travailleurs devront s'y ajuster.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



OUVRIER SPÉCIALISÉ

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produits et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Ouvrier spécialisé*

Titre(s) en entreprise : Jardinier, ouvrier qualifié, ouvrier spécialisé, horticulteur responsable de secteur.

CNP : 2225 Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager et de l'horticulture.

8432 Ouvrier de pépinières et de serres.

CCDP :2131-130 Horticulteur

7195-122 Ouvrier pépiniériste

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

L'ouvrier spécialisé en centre jardin entretient, selon le cas, les arbres, les arbustes, les fleurs et les plantes. Il est responsable d'un secteur tel que les vivaces et annuelles, les matériaux inertes ou les arbres et arbustes. Pour ce faire, il travaille dans des endroits couverts ou non, soit à l'intérieur ou à l'extérieur. L'ouvrier spécialisé sert aussi les clients vend une gamme variée de produits et de services. Dans certains cas, il supervise les manœuvres affectés à son secteur et travaille en collaboration avec les conseillers-vendeurs.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'ouvrier spécialisé d'un centre jardin réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Assure l'entretien, selon le cas, des plantes, des arbres, arbustes et autres matériaux : installe et règle les systèmes d'irrigation extérieurs et des serres, déterre, coupe et transplante des arbres, des arbustes, des fleurs et des plantes et les prépare pour la vente, etc.;
- ☛ Renseigne les clients sur les techniques de jardinage et le soin des arbres, des arbustes, des fleurs, des plantes, des pelouses, etc.;
- ☛ Conduit, au besoin, des tracteurs et autres équipements;
- ☛ Assure la supervision des manœuvres et travaille en collaboration avec les conseillers-vendeurs de son secteur;
- ☛ Accueille les clients et discute des caractéristiques, de la qualité et de la quantité des marchandises à acheter;
- ☛ Renseigne les clients sur l'utilisation et l'entretien de la marchandise;
- ☛ Indique les prix, les modalités de crédit et d'échange, spécifie les garanties et les dates de livraison, prépare les marchandises à vendre ou à louer, aide à l'étalage des marchandises;
- ☛ Tient à jour les registres des ventes pour l'inventaire;
- ☛ Accomplit, au besoin, les mêmes tâches que les manœuvres et les conseillers-vendeurs;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Nous estimons à environ 700 le nombre d'ouvriers spécialisés travaillant à temps plein, à temps partiel ou occasionnel dans un centre jardin. D'ailleurs, ces données, comme toutes celles que l'on retrouve dans la présente étude, sont présentées à titre indicatif seulement puisqu'elles ne proviennent pas d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs se retrouvent dans l'ensemble des régions avec concentration dans celles de Laval, la Montérégie, Montréal et Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des ouvriers spécialisés en jardinerie se situe entre 22 et 47 ans.

Sexe : Plus de 75% des travailleurs de ce métier sont des femmes.

Scolarité : La majorité des travailleurs ont complété des études secondaires ou collégiales. Certains ont un diplôme universitaire.

Formation professionnelle pertinente : La plupart des ouvriers spécialisés ont complété des études secondaires ou collégiales en horticulture ou dans un secteur connexe. Certains poursuivent leur formation tout en exerçant leur fonction.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les travailleurs ont entre 2 et 22 ans d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Une connaissance de l'anglais est généralement encouragée puisque les ouvriers spécialisés sont appelés à servir des clients anglophones.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les ouvriers spécialisés travaillent généralement, à temps plein, entre 24 et 52 semaines par année. Certains peuvent toutefois travailler moins longtemps.

Horaire de travail : L'horaire varie énormément d'un travailleur à l'autre. Durant les périodes intensives certains sont appelés à travailler six jours par semaine soit plus de soixante heures hebdomadaires.

Salaire : Le salaire horaire se situe entre 7.00\$ et 12.00\$. Rares sont les employeurs qui offrent également d'autres avantages (régimes de pension, assurance maladie, etc.) ou encore des bonus.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est exigeant et demande une grande disponibilité sur de courtes périodes, et ce à différentes périodes dans l'année.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires est généralement exigé. Un diplôme d'études collégiales en horticulture ou dans un domaine connexe est souvent souhaité. Une aptitude pour la vente et la connaissance des produits en jardinerie sont des atouts certains. Un permis provincial d'application et de vente de pesticides peut être exigé, selon le secteur visé. Les autres exigences peuvent se résumer ainsi : disponibilité, capacité à travailler en équipe, polyvalence, connaissance fonctionnelle de l'anglais, dans certains cas, et bonne forme physique.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Beaucoup de postes étant saisonniers, il n'est pas toujours facile de recruter du personnel compétent et motivé qui désire travailler une partie de l'année seulement.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu une croissance au cours des dernières années qui s'est traduite, dans certains cas, par l'embauche de nouveaux travailleurs.

Au cours des trois prochaines années : La croissance devrait se poursuivre au cours des trois prochaines années quoique le secteur, en terme de nombre d'entreprises, ait atteint sa maturité. On peut donc avancer que certaines entreprises augmenteront leur chiffre d'affaires en développant, notamment, de nouveaux créneaux. Ceci devrait se traduire, notamment, par la création d'un certain nombre de nouveaux postes d'ouvriers spécialisés, mais rien de majeur.

7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi :

L'expérience et une formation d'appoint permettent souvent aux ouvriers spécialisés d'accéder à des postes de gérance. Toutefois, dans la majorité des cas, la progression se traduit par une augmentation des responsabilités et un accroissement salarial. L'ouvrier spécialisé peut éventuellement se voir offrir une participation dans l'entreprise.

Mobilité d'emploi : Généralement, il y a peu de mobilité entre les entreprises. Les horticulteurs préfèrent rester à l'emploi de la même entreprise plusieurs années car ceci favorise la progression salariale. Certains sont toutefois tentés vers les magasins à grandes surfaces compte tenu des avantages sociaux qu'ils offrent et des conditions générales d'emploi.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont satisfaits des travailleurs qu'ils recrutent.

Tableau
Structure d'emploi type du sous secteur de la jardinerie



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs ont manifesté des besoins au niveau du marchandisage et des techniques de vente. Du perfectionnement sur les produits et végétaux apparaît primordial.

Par les travailleurs : Certains travailleurs ont manifesté des besoins au niveau de l'informatique. En général, les besoins se situent au niveau de l'amélioration des connaissances sur les végétaux, les plantes aquatiques et fines herbes. Certains ont démontré de l'intérêt pour les techniques de vente et le service à la clientèle.

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

De base (initiale) : Les employeurs considèrent que les programmes de formation ne font pas assez de place au marchandisage, à la vente et au marketing. Certains estiment qu'il y a trop de programmes offerts et que la sélection des candidats est inadéquate.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Certains travailleurs croient que la formation aurait dû être beaucoup plus générale et permettre la spécialisation à la toute fin du programme seulement. Par ailleurs, il semble y avoir une tendance à déplorer le manque de pratique dans le cadre des programmes de formation.

Par les entreprises : En général, les travailleurs sont très satisfaits de la formation offerte par leur employeur en cours d'emploi. Cette formation se réalise de plus en plus en collaboration avec les fournisseurs de produits et services.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Outre les sessions d'information sur les nouveaux végétaux et produits, on offre également des sessions sur les plantes aquatiques, les bassins d'eau, les systèmes d'irrigation et d'éclairage. Par ailleurs, on assiste de plus en plus à la création de sessions de formation sur les techniques de vente et le service à la clientèle. Enfin, l'information en santé et sécurité au travail est généralisée pour l'ensemble des jardinerie.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes. Bien qu'une proportion importante des emplois ne soient pas des emplois annuels et que les salaires soient peu élevés, les ouvriers spécialisés sont relativement satisfaits de leurs conditions de travail.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : La venue des grandes surfaces a eu une influence certaine sur les entreprises de ce sous-secteur et elles ont dû s'ajuster. Pour les prochaines années, les propriétaires, en général, priorisent maintenant la consolidation de leurs acquis en développant des créneaux particuliers ou en se spécialisant (par exemple : animalerie, ornithologie). Ces changements auront des conséquences pour les ouvriers spécialisés dans la mesure où les employeurs devront embaucher des spécialistes dans les nouveaux secteurs qu'ils développeront. Toutefois, pour les ouvriers spécialisés déjà à l'emploi, ces ajouts ne devraient pas avoir trop d'incidences au niveau de leurs tâches.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs, il devrait y avoir des changements technologiques (internet, fax modem, autres programmes en télécommunication) pouvant entraîner des répercussions sur les tâches des ouvriers spécialisés. Ils ne sont toutefois pas en mesure, pour le moment, d'évaluer précisément quels seront les impacts de ces changements mais savent que les ouvriers spécialisés n'auront d'autre choix que de s'y adapter.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CONSEILLER-VENDEUR

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produits et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Vendeur*

Titre(s) en entreprise : Commis-vendeur, vendeur, conseiller-vendeur, commis au service à la clientèle.

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

CCDP : 5135-184 Vendeur, accessoires de jardins.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le conseiller-vendeur en jardinerie vend ou loue une gamme variée de produits et de services. Il répond aux demandes de renseignements, donne des informations au sujet des produits, des services et des politiques de l'établissement et fournit divers autres services à la clientèle.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le conseiller-vendeur en jardinerie remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☞ Accueille les clients et discute des caractéristiques, de la qualité et de la quantité des marchandises à acheter ou des équipements à louer;
- ☞ Renseigne les clients sur l'utilisation et l'entretien de la marchandise;
- ☞ Répond aux demandes de renseignements des clients;
- ☞ Indique les prix, les modalités de crédit et d'échange, spécifie les garanties et les dates de livraison;
- ☞ Prépare les marchandises à vendre ou à louer et les dispose sur les étagères;
- ☞ Réfère les clients à son supérieur immédiat quant il s'agit de plaintes relatives aux produits, services ou politiques de l'établissement;
- ☞ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On compte plus de 2 000 conseillers-vendeurs en jardinerie. Ces postes ne sont toutefois pas tous réguliers à temps plein. Par ailleurs, ces données sont présentées à titre indicatif seulement puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : On retrouve des travailleurs dans toutes les régions du Québec avec concentration dans les régions de Laval, Montréal, Québec et la Montérégie.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des conseillers-vendeurs en jardinerie se situe entre 18 et 60 ans.

Sexe : Plus de 80% de conseillers-vendeurs sont des femmes.

Scolarité : La majorité des travailleurs ont complété un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Un certain nombre de conseillers-vendeurs en jardinerie ont complété une formation en horticulture ou dans un secteur connexe. Plusieurs travailleurs ont un intérêt pour le secteur et ont appris comme autodidacte. Certains ont suivi de la formation en cours d'emploi.

Nombre moyen d'années d'expérience : Le nombre d'années d'expérience des conseillers-vendeurs se situent entre aucune expérience et plus de vingt ans.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Plusieurs sont en mesure de faire usage de l'anglais compte tenu qu'ils ont à servir des clients anglophones.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les conditions de travail varient énormément d'un travailleur à l'autre. Généralement, un conseiller-vendeur en jardinerie peut travailler entre 8 et 42 semaines par année. Certains peuvent toutefois travailler moins longtemps.

Horaire de travail : Le travailleur à temps plein réalise un peu plus de 40 heures réparties sur cinq à six jours par semaine. Toutefois, durant les périodes de pointe, les travailleurs peuvent être appelés à travailler autour de soixante heures réparties sur 6 jours hebdomadaires.

Salaire : Le salaire est fonction de l'expérience et des connaissances et varie entre le salaire minimum et 10,00\$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est exigeant et demande une grande disponibilité sur de courtes périodes sans toutefois garantir un emploi régulier sur une base annuelle.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires est exigé. Une aptitude évidente pour la vente et la connaissance des produits vendus en centre jardin sont des atouts importants. Une formation ou de l'expérience en horticulture est de plus en plus recherchée. Les employeurs recherchent également des travailleurs qui sont fiables, motivés, polyvalents, disponibles, débrouillards, en bonne condition physique et qui ont une connaissance de base de l'anglais.

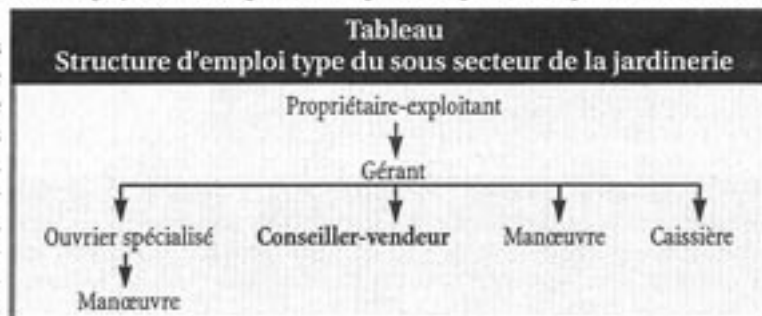
Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier de la majorité de ces emplois, les employeurs ont de la difficulté à garder le même personnel plusieurs années consécutives. Plusieurs de ceux qui reviennent sont des étudiants qui exercent un emploi d'été dans ce domaine.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Les employeurs n'ont signalé aucun problème particulier quant au recrutement de cette main-d'œuvre.

Au cours des trois prochaines années : Il ne devrait pas y avoir de difficulté de recrutement de ce type de travailleurs au cours des prochaines années. Compte tenu du roulement important de la main-d'œuvre, il y a, d'année en année, toujours de nombreux postes de conseillers-vendeurs disponibles en jardinerie et beaucoup de travailleurs disponibles pour combler ces postes.

Toutefois, la tendance est de plus en plus à l'embauche de personnes qui ont des aptitudes évidentes ou de l'expérience dans la vente ainsi qu'une connaissance ou de la formation en horticulture ou dans un secteur connexe.



7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : Une formation adéquate et de l'expérience permettent d'accéder à des postes d'ouvriers spécialisés ou de gérants.

Mobilité d'emploi : Il y a une certaine mobilité d'emploi qui est surtout due à la volonté du travailleur d'améliorer ses conditions de travail (salaire, avantages sociaux ou autres et travail sur une base plus régulière).

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont en général satisfaits des travailleurs qu'ils recrutent mais déplorent le manque de rétention de ces derniers. Ils tentent de leur offrir des conditions intéressantes qui les inciteraient à revenir d'une année à l'autre.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient que les conseillers-vendeurs devraient avoir une meilleure connaissance des végétaux en général ainsi que des produits vendus en jardinerie.

Par les travailleurs : Peu de travailleurs ont manifesté des besoins de formation dans le cadre de leur travail. Certains ont souligné le manque de cours disponibles qui répondent véritablement à leurs besoins.

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

De base (initiale) : En général, les employeurs ne se sont pas prononcés sur les programmes de formation offerts. Certains ont manifesté leur intérêt à participer à des comités «entreprises-écoles» afin de mieux répondre aux besoins de l'industrie.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Parmi ceux qui ont suivi une formation en horticulture ou dans un secteur connexe, certains ont indiqué qu'ils auraient préféré recevoir une formation plus pratique. En général, les travailleurs semblent satisfaits de la formation reçue.

Par les entreprises : Peu de formation structurée est dispensée en entreprise. Outre la formation sur le tas, on offre aux employés des sessions d'information sur les nouveaux produits et végétaux, en collaboration avec les fournisseurs. Par ailleurs, certains employeurs offrent également de la formation d'appoint sur les techniques de vente et le service à la clientèle.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Nouveaux produits et végétaux, les plantes aquatiques et les bassins d'eau, les systèmes d'irrigation et d'éclairage. De plus en plus, on dispense des sessions sur les techniques de vente et le merchandising. La formation en santé et sécurité au travail est généralement dispensée de façon récurrente.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes. Bien qu'une proportion importante des emplois ne soient pas proposés sur une base annuelle et que les salaires soient peu élevés, les conseillers-vendeurs sont relativement satisfaits de leurs conditions de travail et beaucoup se sont dits heureux de travailler dans ce sous-secteur de l'horticulture. Toutefois, un certain nombre de travailleurs déplorent les salaires peu élevés.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Le marché étant ce qu'il est et la concurrence étant de plus en plus présente, les employeurs croient qu'il faudra de plus en plus embaucher des travailleurs qui sont de bons vendeurs, qui ont une bonne connaissance des techniques de vente et de merchandising. Par ailleurs, l'ajout ou la spécialisation de certaines activités, comme par exemple une animalerie ou une section en ornithologie, obligera les conseillers-vendeurs à développer aussi des connaissances à ce niveau.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs, il devrait y avoir certains changements technologiques (par exemple, l'informatisation de l'inventaire, internet, fax-modem, etc.) susceptibles d'engendrer des répercussions sur les tâches des conseillers-vendeurs.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



MANŒUVRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produits et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Manœuvre*

Titre(s) en entreprise : Aide-commis aux achats, commis, préposé à l'auto, manoeuvre, préposé à la maintenance.

CNP : 7452 Manutentionnaire.

CCDP : 9318-199 Autres commis.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le manœuvre en jardinerie assure le service à l'auto, le chargement et déchargement des camions ainsi que la maintenance générale.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le manœuvre en jardinerie remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Prépare les commandes et les met dans l'auto du client ou dans le camion de livraison;
- ☛ Charge et décharge les camions de livraison;
- ☛ Manipule les divers produits en vrac : pierres, agrégats, roches, terre, etc;
- ☛ Communique avec son supérieur (ou le responsable des achats) pour résoudre les problèmes d'articles manquants, d'erreur de livraison et autres problèmes;
- ☛ Fait l'inventaire des matériaux, de l'équipement et des stocks et le transmet à son supérieur;
- ☛ Assure la maintenance générale des lieux;
- ☛ Transporte le matériel et aide à remplir les étagères ou autres endroits avec les matériaux à vendre (végétaux, matériaux inertes, etc.);
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Lors des périodes de pointe, on compte jusqu'à 3 000 travailleurs à temps plein, à temps partiel ou occasionnels. Ces données sont présentées à titre indicatif seulement puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs se retrouvent dans toutes les régions du Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des travailleurs se situent entre 16 et 25 ans.

Sexe : La presque totalité des travailleurs sont de sexe masculin.

Scolarité : Quelques travailleurs ont complété un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Aucune formation professionnelle n'est reliée à ce type d'emploi.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les manœuvres ont entre aucune et cinq années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font aussi usage de l'anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : La majorité des manœuvres travaillent à temps plein moins de six mois par année. Ceux qui ont un poste à l'année réalisent souvent d'autres tâches ou travaillent à temps partiel durant l'hiver et la basse saison.

Horaire de travail : Durant les périodes intensives, le manœuvre travaille au-delà de soixante heures réparties sur six jours hebdomadaires. L'employé doit être disponible pour travailler le jour ou en soirée, la semaine et les fins de semaine.

Salaires : Le taux horaire des manœuvres se situe entre le salaire minimum et 8,25\$.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile et exige une très bonne forme physique. Le manœuvre doit travailler de nombreuses heures pendant les périodes intensives et assurer une disponibilité le soir et les fins de semaine.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation spécifique n'est exigée. La réussite d'une troisième secondaire est généralement souhaitée ainsi qu'une connaissance fonctionnelle de l'écriture et de la lecture. De l'expérience comme manœuvre est appréciée. Les autres conditions générales peuvent se résumer ainsi : être disponible, fiable, polyvalent et honnête, apprécier travailler avec le public, être en bonne forme physique et posséder une connaissance générale des équipements et être prêt à travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont signalé aucun problème spécifique relié à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Les employeurs n'ont eu aucune difficulté à recruter des manœuvres et considèrent même qu'il y a un surplus important de ce type de travailleur.

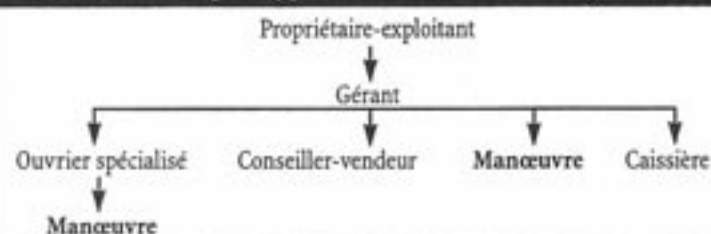
Au cours des trois prochaines années : D'après les employeurs, la tendance devrait se maintenir et le recrutement devrait continuer à être facile au cours des trois prochaines années.

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se fait surtout par le perfectionnement des compétences et l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une évolution salariale.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie ne permet pas de conclure sur ce sujet.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés.

Tableau
Structure d'emploi type du sous secteur de la jardinerie



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient qu'il est important de fournir de l'information au sujet de la santé et sécurité aux travailleurs.

Par les travailleurs : Les travailleurs n'ont exprimé aucun besoin particulier de formation.

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

De base (initiale) : Les employeurs ne se sont pas prononcés sur la formation compte tenu que leurs travailleurs n'ont aucune formation pertinente reliée à l'emploi.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : La plupart des travailleurs n'ont pas complété de diplôme d'études secondaires. Quelques-uns détiennent un diplôme d'études sans spécialisation.

Par les entreprises : La formation en entreprise se fait souvent de façon informelle et est offerte généralement sur le tas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les sessions de formation en santé et sécurité au travail sont celles généralement dispensées aux travailleurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes. Bien que les emplois ne soient pas tous permanents sur une base annuelle, les travailleurs sont en général satisfaits de leurs conditions de travail. Le salaire semble toutefois un irritant majeur. Les problèmes reliés à la santé et sécurité au travail sont imputables surtout à la manipulation d'objets lourds et d'équipements tranchants.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les employeurs n'ont pas signalé d'éléments importants susceptibles d'entraîner des conséquences sur le métier de manœuvre.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les employeurs ne prévoient pas que l'implantation de nouvelles technologies puisse générer des répercussions importantes sur le métier de manœuvre si ce n'est la mise en place de systèmes d'inventaire informatisés.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CAISSIÈRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Jardinerie*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête font la vente de produit et matériel horticoles. Elles offrent ou réalisent, dans la majorité des cas, d'autres services ou activités reliés ou non au secteur horticole : aménagement et/ou entretien paysager, production en serre, pépinière, déneigement, location d'équipements, boutique de décoration, animalerie, fleuristerie, etc.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Caissière*

Titre(s) en entreprise : Caissière, préposé au comptoir, commis à la vente, commis au comptoir.

CNP : 6611 Caissière

CCDP : 4133-118 Caissière

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

La caissière perçoit et enregistre la vente et le paiement des marchandises ou services achetés par les clients de la jardinerie.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

La caissière remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ✎ Établit et/ou trouve le coût des marchandises et des services à l'aide d'une calculatrice, d'une caisse enregistreuse ou d'un lecteur optique;
- ✎ Reçoit les paiements en espèces, par chèque, carte de crédit ou débit automatique;
- ✎ Emballe les marchandises et/ou les met dans des sacs;
- ✎ Calcule les montants perçus à la fin de son quart de travail et les concilie avec le chiffre total des ventes;
- ✎ Donne des renseignements aux clients ou les dirige vers les personnes appropriées;
- ✎ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On compte environ 2 500 caissières dans les jardinerie au Québec. Ces postes ne représentent toutefois pas toujours des emplois à temps plein sur une base annuelle. Par ailleurs, ces données sont présentées à titre indicatif seulement puisqu'elles ne résultent pas d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs se retrouvent dans toutes les régions du Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : Dans le cas des postes saisonniers, on retrouve en très grande majorité des étudiants dont l'âge se situe entre 18 et 24 ans. Les caissières qui exercent ce métier à temps plein, sur une base régulière, ont entre 21 et 45 ans.

Sexe : Plus de 95% des postes de caissières sont occupés par les femmes.

Scolarité : Les caissières n'ont, en général, aucune formation spécifique. Sauf exception, les caissières ont complété un diplôme d'études secondaires. Par ailleurs, plusieurs sont étudiants soit au niveau collégial ou universitaire et exercent ce métier à titre d'emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les caissières qui ont complété des études en horticulture. Certaines ont suivi des cours de perfectionnement sur le service à la clientèle. Un certain nombre de celles qui exercent ce métier de façon régulière ont suivi également des sessions de formation sur les végétaux et les produits que l'on retrouve en jardinerie.

Nombre moyen d'années d'expérience : Le nombre d'années d'expérience des caissières se situe entre aucune expérience et 15 années.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Cependant, selon les régions, la connaissance de l'anglais s'avère un atout complémentaire lors de la sélection d'un nouvel employé.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Un très grand nombre de caissières détiennent un emploi saisonnier dont la durée se situe entre 8 et 20 semaines. Certaines travaillent toutefois un nombre supérieur de semaines.

Horaire de travail : Durant les périodes intensives, la caissière travaille au-delà de cinquante heures réparties sur cinq à six jours hebdomadaires. L'employé doit être disponible pour travailler le soir et les fins de semaine.

Salaire : Le salaire horaire est fonction de l'expérience du travailleur et se situe entre le salaire minimum et 9,25\$. Sauf avis contraire, les étudiants sont payés au salaire minimum.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est exigeant et le travailleur doit se rendre disponible aussi le soir et les fins de semaine.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires est habituellement exigé. De l'expérience comme caissière est un atout certain. Les autres exigences peuvent se résumer ainsi : être disponible, fiable, polyvalent et honnête, avoir le sens des responsabilités, apprécier travailler avec le public, avoir une présentation soignée et être prêt à travailler de nombreuses heures sur de courtes périodes.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont pas souligné de problèmes particuliers quant au recrutement de cette main-d'œuvre non spécialisée.

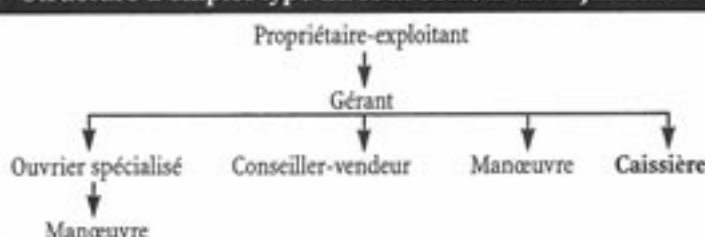
Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Les employeurs n'ont eu aucune difficulté à recruter des travailleurs au cours des dernières années. Le problème en est plus un de rétention.

Au cours des trois prochaines années :

Au cours des trois prochaines années, on devrait assister à une légère croissance qui se traduira par la création de nouveaux postes en jardinerie. Par ailleurs, la réorganisation d'un certain nombre d'entreprises devrait probablement occasionner une légère augmentation des postes de caissières en jardinerie. Les employeurs croient que le recrutement continuera d'être facile pour cette catégorie de travailleurs.

Tableau
Structure d'emploi type du sous secteur de la jardinerie



7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se fait surtout par le perfectionnement des compétences et l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une progression salariale. Dans certains cas, une formation d'appoint pertinente au secteur permet d'accéder à des postes de conseillers-vendeurs et même d'ouvriers spécialisés.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie ne permet pas de conclure sur ce sujet.

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

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Une meilleure connaissance du secteur et des produits serait appréciée. Par ailleurs, la formation et la mise à jour continue de l'informatique et des technologies connexes doivent faire partie, selon les employeurs, des programmes de formation planifiés pour les caissières.

Par les travailleurs : La majorité des travailleurs n'ont manifesté aucun besoin de formation dans le cadre de leur travail. Certains toutefois aimeraient en connaître davantage sur les produits vendus en jardinerie.

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

De base (initiale) : Les employeurs ne se sont pas prononcés sur la formation compte tenu que leurs travailleurs n'ont complété aucune formation pertinente.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Les travailleurs n'ont pas émis de commentaires sur la formation.

Par les entreprises : Les travailleurs se sont dits très satisfaits de la formation qu'ils ont reçue en entreprise. Cette formation est de plus en plus dispensée en collaboration avec les fournisseurs et les regroupements d'achats.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Santé et sécurité au travail, les végétaux et nouveaux produits en jardinerie, en collaboration avec les fournisseurs. Le service à la clientèle de même que la connaissance des végétaux semblent la formation à prioriser.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes. Toutefois, le salaire semble un irritant majeur. Les problèmes reliés à la santé et sécurité sont surtout dus au fait que la caissière travaille debout et que ceci occasionne quelques fois certains maux de dos.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Dans l'ensemble, les employeurs n'ont pas signalé d'éléments importants susceptibles d'entraîner des conséquences sur le métier de caissière.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : On prévoit certains changements technologiques (internet, fax-modem, autres programmes et systèmes informatiques) qui pourront générer des répercussions sur le métier de caissière. Ainsi, la connaissance et la mise à jour continue de l'informatique doivent aussi faire partie des programmes de formation planifiés pour les caissières.

BIBLIOGRAPHIE

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

