

Synthèse de l'étude de faisabilité sur la mise en place d'une offre structurée de formation continue en matière de design, répondant aux besoins des entreprises

I- L'état des lieux fait le constat global d'une offre de formation continue en design balbutiante, peu lisible et peu accessible.

Réalisé à partir des réponses de 374 entreprises, 343 agences de design et 99 établissements de formation, le rapport permet de dresser les constats suivants :

▪ En matière d'offre de formation continue :

- une offre principalement axée sur des formations longues diplômantes ou courtes non diplômantes ;
- une offre en éco-design/éco-conception très importante, en lien avec une tendance forte de notre société ; les offres en développement personnel, leadership, méthodologie, management et communication restent, quant à elles, très faibles ;
- des disciplines à développer : il apparaît que certaines disciplines du domaine du design ne sont pas proposées ou sont trop faiblement représentées : management, communication et développement personnel pour les responsables design et cadres de l'entreprise ; technique et informatique pour les techniciens ; sensibilisation aux métiers et carrières du designer pour les dirigeants d'agence de design et d'entreprise.

▪ En matière de demande de formation continue :

- un recours à la formation continue globalement faible mais qui augmente avec la taille des entreprises ou des agences. Les freins principaux sont le manque de temps disponible et la méconnaissance des formations comme de leur financement ;
- une absence de formation des designers indépendants avec, à terme, un risque d'absence d'évolution professionnelle ;
- une absence de plan de formation ;
- une demande principalement axée sur des formations courtes non diplômantes et sur des séances d'initiation et de sensibilisation. Les formations longues diplômantes sont moins demandées ;
- une demande de formation formulée en majorité à des consultants experts, des instituts privés et des syndicats professionnels, les écoles de design et les universités n'arrivant qu'en dernier lieu.

Les causes de cette carence résident également dans la profession elle-même :

- l'absence de notion de carrière pour un designer ;

- la nécessité de structurer les métiers et acteurs du design autour des métiers et acteurs du design autour d'une logique de filière et d'industrie ;
- la nécessité d'intégrer un enseignement sur la filière design et la progression de carrière du designer dans les formations initiales.

II- Les conditions de faisabilité d'une offre de formation structurée répondant aux besoins de l'économie selon le consultant :

1 - L'offre en formation continue doit être lisible et accessible :

- identifiée au sein de l'offre de formation générale des écoles ou établissements d'enseignement,
- stimulée auprès des acteurs de l'entreprise: prescripteurs, utilisateurs et particulièrement dirigeants,
- appuyée sur des financements identifiés.

2 - L'offre en formation continue doit être fondée sur des référentiels pour l'exercice et le déploiement des métiers du design en stimulant l'ensemble de la filière.

Ces référentiels faciliteront le parcours des professionnels et orienteront l'acquisition progressive de compétences selon les différents niveaux d'exercice des métiers du design et de la fonction occupée dans l'entreprise.

Il conviendra donc de :

- formuler les références et référentiels des métiers en entreprise et en agences (capacités, compétences) ;
- nourrir les contenus et niveaux de compétences pour les entreprises ;
- expliciter les normes, les réglementations et la déontologie.

3 - L'offre en formation continue doit être fortement intégrée au cœur de la filière design qu'il s'agit de construire et de renforcer par :

- une approche fondée sur la recherche en sociologie des métiers, compétences et fonctions ;
- la participation des organisations professionnelles des praticiens designers comme des organisations professionnelles des utilisateurs - entreprises pour favoriser les liens croisés entre les acteurs.

III- Les pistes d'actions préconisées par DesignFrance

1- Créer une « filière » du design

Afin de structurer, de fédérer, d'animer et de développer des outils pour tous, **la mise en place d'un organisme à vocation nationale**, mais relayé en région afin d'être proche du terrain d'application, apparaît nécessaire.

Les missions de cet organisme, le Club National du Design, seraient centrées sur la structuration de la filière design. Elles pourraient se décliner sous la forme de plusieurs instances complémentaires ayant des missions spécifiques.

1.1- Constituer le collège des pédagogues et formateurs design & formation continue dont l'objectif serait d'animer les activités relatives aux formations initiales et continues en matière de design et de concevoir les référentiels métiers du design.

Son objet serait de :

- **Rassembler** les pédagogues et formateurs des écoles de design, d'ingénieurs et de management qui ont ou souhaitent développer les 3 parcours urgents et utiles pour :
 - le responsable design en entreprise,
 - le responsable d'agence de design,
 - les acteurs des projets d'innovation et conception

Exemple : ENSCI, EDNA, UTC Compiègne, INSA Strasbourg, Arts et métiers ParisTech, Essec, Ecole de management de Grenoble

- **Fédérer** les formations pertinentes et leurs contenus
- **Identifier** les manques par rapport au parcours idéal
- **Identifier** les méthodes de design et de ses disciplines dans les 3 niveaux de la carrière du designer :
 - Le design opérationnel (le projet, la sélection)
 - Le design tactique (Gestion des processus, stratégie design)
 - Le design stratégique, vision - anticipation (anticiper, différencier, innover).
- **Dégager** les objectifs de la formation en termes de compétences acquises et de capacités pour préparer un référentiel PMI/ grandes entreprises / agences de design
- **Initier de nouveaux cursus**

1.2 - Constituer et animer un collège des utilisateurs potentiels du référentiel des métiers du design composé de responsables ressources humaines (RH), responsables design, agences de design, organisations professionnelles design, organisations professionnelles type plasturgie, mécanique, jouets, sports... pour organiser un séminaire qui travaillerait sur les compétences utiles et attendues, et in fine rédiger le cahier des charges destiné à réaliser un référentiel.

1.3 - Préparer les conditions d'intervention d'un comité référentiel design

- Monter un **référentiel design** avec un organisme comme l'Afnor ou le Mouvement français pour la qualité (MFQ) ;
- Créer un **comité scientifique** dont les projets seront la création d'un référentiel, le développement de nouveaux produits Formation continue, la mise en place de cours de pratiques professionnelles en formation initiale ;
- Créer un **observatoire du design** au sein d'une université en UFR « Sociologie des professions » pour l'élaboration de statistiques nationales (Enquêtes annuelles sur les salaires, les compétences...)
- Comparer les **résultats des performances** des PME orientées design (vs d'autres PME).

2 - Professionnaliser les designers

2.1 - Développer des accompagnements gratuits, permettant la mise en place d'actions de formation en regroupant des consultants experts sachant positionner la fonction design de l'entreprise et ses contenus spécifiques, définir le profil des designers (recrutement), élargir leur formation à la notion de plan de formation avant de faire valider leurs outils et méthodes auprès d'un groupe d'entreprises.

2.2 - Sensibiliser trois cibles, les inciter à se former

- Les responsables design : prendre conscience de la nécessité de la formation dans une perspective d'optimisation de la fonction dans l'entreprise.

- Les designers : acquérir des compétences sur un domaine précis, sur la fonction dans l'entreprise et sur le management d'une agence.
- Les cadres et dirigeants : mieux connaître, intégrer et valoriser la fonction design.

2.3 - Proposer aux responsables ressources humaines des entreprises une offre groupée encadrée par un dispositif d'accès

- L'offre inclut les finalités, les contenus et conditions de mise en place : référentiel métier, conseil, suivi, outils, plans de formation, organismes agréés.
- Le dispositif d'accès doit intégrer l'information sur les financements, l'organisation et la sensibilisation.

2.4 - Mettre en place dans les écoles de design des cours de «pratiques professionnelles»

- Inviter dans ces cours des acheteurs, managers du design dans les entreprises.
- Créer des liens avec les DRH entreprises - partenaires des écoles.
- Créer des banques de données des parcours des anciens élèves via un laboratoire de recherche universitaire en sociologie

2.5 - Mettre en place des actions de communication

- Développer un axe « formation » sur le site www.entreprise-et-design.fr.
- Créer un relais sur les sites web des organisations (APCI, IFd, ARDI, 4design, ENSCI, EDNA).
- Créer des liens vers le site de l'AFD (et autres syndicats design), vers des blogs et les réseaux sociaux.
- Vers les designers free lance pour les informer des formations existantes et de leurs financements.
- Informer sur les formations existantes dans les écoles de gestion ou écoles d'ingénieurs pour la gestion de projet d'innovation / propriété intellectuelle / communication /innovation /marque...

2.6 - Créer en amont des liens croisés entre les acteurs

Mettre en place une formation design dans les écoles d'ingénieur (Ecole des Mines de Paris) et de management (ESCP).

L'ENSCI accueille des ingénieurs dans son cursus de création industrielle. L'objectif recherché est de stimuler une offre de formation en design à destination des managers, ingénieurs ou cadres d'entreprises qui auront à connaître du design dans leurs activités futures.

3 - Adapter les contenus de formation continue aux publics concernés

3.1 - Organiser des formations de formateurs en formation initiale et formation continue et auprès des prescripteurs

Expliciter les rôles et modes d'intervention des designers pour favoriser leur acquisition d'une culture design, leur compréhension du métier de designer et pouvoir activer une démarche design et donc l'intégration des métiers du design avec les autres métiers et fonctions de l'entreprise.

3.2 - Développer une offre de formation continue spécifique aux PME PMI

Favoriser d'une part, l'acquisition d'une culture design, la compréhension du métier de designer (afin d'activer une démarche design) et d'autre part, la connaissance de la démarche

ou diagnostic préalable à la bonne intégration de la fonction design dans l'organisation de l'entreprise.

3.3 - Développer une offre de formation continue pour les grandes entreprises

Motiver les conseils en stratégie et en entrepreneuriat pour qu'ils développent l'offre en diagnostic et audit (mieux intégrer et développer les compétences et les fonctions dans l'organisation),

Stimuler le développement de plans de formation design, former au recrutement design, mettre en place des outils de suivi, rapprocher les fonctions design et stratégie.