



État des lieux :

## Les compétences du designer d'intérieur au 21<sup>e</sup> siècle

---

Dans le cadre du programme  
Évolution - Compétences, Volet Innovation et connaissances,  
Référentiel québécois des compétences du futur

**APDIO**  
Association professionnelle  
des **designers d'intérieur**  
du Québec

Avec la participation financière :

Québec 



## Table des matières

Mot de la directrice générale	03
<b>01. Présentation des compétences et consultation des designers d'intérieur</b>	<b>04</b>
Colloque de l'Association professionnelle des designers d'intérieur du Québec 2022, Rapport d'activités	05
<b>02. Sondage/diagnostic sur le niveau de compétence (du futur) des designers d'intérieur</b>	<b>30</b>
Conclusion	63
ANNEXE Programme complet du Colloque	64

---

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte

## Mot de la directrice générale



**Marie-Claude Parenteau-Lebeuf**  
Directrice générale

Depuis plus de 10 ans, l'Association professionnelle des designers d'intérieur du Québec (APDIQ) s'est engagée à mettre en place des outils et des services pour appuyer ses membres, soutenir leur développement et promouvoir la qualité de leur pratique professionnelle.

En 2019, l'APDIQ publiait le *Référentiel des compétences du designer d'intérieur*, posant ainsi le premier jalon dans l'élaboration de la définition du profil professionnel du designer d'intérieur, selon les standards d'enseignement et de pratique au Québec.

En 2022-2023, le projet *Les compétences du futur*, qui bénéficie du soutien financier du gouvernement du Québec, est une occasion pour l'APDIQ de poser un deuxième jalon dans cette définition du profil professionnel. L'objectif est de sonder le terrain quant aux compétences

générales des designers d'intérieur en leur donnant une plateforme pour s'exprimer sur ces compétences et en évaluant les moyens pris par l'association pour répondre aux besoins de la communauté.

Le Colloque nous aura permis d'abord de prendre le pouls de nos membres participants et de mieux comprendre ce qui les anime. Les résultats du sondage auprès de la communauté aura rejoint pour sa part un plus large bassin de professionnels qui nous ont fait savoir comment ils se perçoivent quant à leurs compétences et la place que celles-ci prennent dans leur travail au quotidien.

**À nous maintenant de mettre à profit cette riche information pour créer de nouveaux leviers pour les designers d'intérieur.**



# 01 **Présentation des compétences et consultation des designers d'intérieur**

**Colloque** de l'Association professionnelle  
des designers d'intérieur du Québec 2022

- Rapport d'activités

## Rapport d'activités

### Ensemble vers demain : se rassembler, partager, s'inspirer, s'élever

## Mot de la présidente



**Marie-Christine Dubé**  
Présidente

Lorsqu'il est question de compétences, il nous vient rapidement à l'esprit celles qui définissent notre champ de pratique professionnelle, le design d'intérieur. Cette expertise est importante, et s'ajoute à d'autres compétences de nature plus générale, qui nous permettent d'interagir de façon efficace et efficiente avec nos collaborateurs, qu'ils soient proches ou éloignés... et vice versa!

Les compétences du futur, ce sont celles qui font en sorte que les travailleurs, les équipes professionnelles et la communauté sont outillés pour se surpasser, s'adapter à de nouvelles circonstances et se projeter dans l'avenir avec confiance.

À travers ce projet, L'APDIQ souhaite faire la lumière sur certaines compétences précises afin de mieux comprendre les enjeux et être à l'écoute des professionnels, en se donnant les moyens de bien soutenir tous ses membres dans les années à venir.

Ce rapport est un premier état des lieux. Je remercie les membres qui ont participé au Colloque, les expertes et professionnelles qui ont animé les ateliers, écouté et noté les interactions durant les rencontres et rédigé ce rapport. Ce document est une feuille de route qui s'ajoute à la carte que nous traçons dans notre cheminement pour soutenir nos professionnel(le)s en design d'intérieur et veiller à l'évolution de la profession.

## Mot de la conférencière

Lorsque l'on m'a proposé de prononcer le discours d'ouverture au Colloque 2022 de l'Association professionnelle des designers d'intérieur du Québec, dont le thème principal était les compétences du futur, j'ai tout de suite commencé à rêver. Rêver à la profession dans 10 ans, 20 ans, 30 ans. Rêver à cette incroyable relève, engagée et résiliente, qui n'attend que de construire un monde interrelié et inclusif, un monde sain et plein d'optimisme. Puis, le sujet de la conférence est apparu de lui-même : le commun. Selon moi, le futur du design d'intérieur doit être façonné collectivement, en misant autant sur les similitudes que sur les particularités des professionnels du domaine.



**Raphaëlle Parenteau M.Sc.A**  
Designer d'intérieur APDIQ

Qu'il s'agisse de lutter contre les inégalités sociales ou les crises environnementales, d'affronter la fluctuation des marchés ou de s'adapter aux nouveaux modes d'habiter, j'ai la profonde conviction que les designers d'intérieur doivent s'unir, se rencontrer, s'épauler et ainsi co-construire la profession de demain. En s'appuyant sur la grande expérience des uns et sur l'enthousiasme des autres, je ne vois pas d'obstacle qui ne puisse être surmonté.

**Je suis fière d'appartenir à cette communauté et j'espère que vous l'êtes aussi.**

# Structure du rapport

## I. Introduction

- Mise en contexte
- Les compétences du futur en design d'intérieur
- Ensemble vers demain : se rassembler, partager, s'inspirer, s'élever
- Les objectifs du Colloque
- Détails de l'événement

## II. Activités d'apprentissage et de concertation

Collaboration et communication

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

Développement professionnel

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

Éthique

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

Adaptabilité

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

Information

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

Autonomie

1. Le contenu d'apprentissage
2. Concertation et partage d'expériences
3. Les constats

## III. Bilan

- Recommandations pour l'APDIQ
- Recommandations pour les établissements d'enseignement
- Recommandations pour les designers d'intérieur

## IV. Conclusion



# I. Introduction

## Mise en contexte

Il y a 15 ans, l'APDIQ et le département de design d'intérieur de l'École de design de la Faculté de l'aménagement de l'Université de Montréal organisaient le Forum 2007<sup>1</sup> afin d'évaluer l'état de la pratique du design d'intérieur au Québec et de déterminer les actions à poser afin d'assurer son épanouissement futur.

En s'appuyant sur les recommandations formulées lors des ateliers de ce forum, l'association professionnelle a depuis lors œuvré à :

- bonifier les formations scolaires offertes en design d'intérieur (DEC, passerelle DEC-BAC, DESS) ;
- certifier les compétences en intégrant l'examen de qualification aux exigences de l'association professionnelle ;
- faire rayonner la profession au sein des disciplines

- de l'aménagement, de l'industrie et du public ;
- promouvoir la reconnaissance de la profession à travers un dialogue constant avec l'Ordre des architectes, l'Office des professions du Québec et les instances gouvernementales ;
- définir le champ de pratique par le développement d'un Cadre des compétences des designers d'intérieur et par l'élaboration du *Vocabulaire du design d'intérieur*.

Les travaux menés par l'association, conjugués à de multiples initiatives gouvernementales, ont donné lieu 15 ans plus tard à une série d'actions qui jettent les bases d'une vaste discussion quant à l'avenir du design d'intérieur au Québec. L'avancement de la profession passe, entre autres, par l'acquisition et le maintien des compétences afin de positionner les designers d'intérieur en tant que professionnels détenant une expertise aussi rigoureuse que celles de leurs pairs membres d'ordres professionnels.

Si l'on brosse un tableau rapide de la profession en 2022, on remarque d'abord que les professionnels

<sup>1</sup> Actes du Forum, 15 mai 2008, Jean Therrien

du design d'intérieur pratiquent soit en tant que travailleurs autonomes ou dirigeants d'entreprise, soit en tant qu'employés au sein de firmes de design d'intérieur ou d'architecture. De plus, une proportion importante des designers d'intérieur au Québec (80 %) sont des femmes.

Au cœur des réalités de la pratique actuelle se trouvent les avancées technologiques qui modifient les méthodes de travail, les modes de communication et les exigences du marché. La formation de la relève présente également certains défis, notamment en ce qui concerne l'absence de stages pratiques obligatoires au sein des programmes de formation existants.

Le présent rapport a pour objectif de présenter le thème du Colloque ainsi que les conférences et les activités de concertation qui ont composé le programme du rassemblement annuel de 2022. En plus de la thématique d'ensemble et des objectifs du Colloque présentés en première partie, la seconde partie du rapport fait état de la structure et du sujet des activités de concertation, des comptes-rendus de discussions, ainsi que des constats tirés de chaque atelier. La troisième partie est consacrée à un bilan qui présente les observations principales, les questionnements qui demeurent à l'issue des activités de concertation, ainsi que les étapes à venir dans le cadre de la réflexion amorcée par l'APDIQ sur les

compétences du futur en design d'intérieur.

### **Les compétences du futur en design d'intérieur**

En 2022, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) lance le volet *Innovation et connaissance* de son programme Évolution-Compétences. L'initiative, réalisée à travers un appel à projets auquel l'APDIQ a répondu, vise à accroître les connaissances liées au développement des compétences de la main d'œuvre et aux besoins du marché du travail. Elle permet de valoriser la culture de formation et la connaissance des besoins en formation, notamment grâce à des activités de concertation.

« Dans un contexte où les compétences du futur, tant celles des gestionnaires que celles de la main-d'œuvre, seront appelées à occuper une place centrale dans l'économie du Québec et où le développement de ces compétences aura une répercussion majeure sur tous les secteurs de l'emploi, la CPMT pose un geste important en proposant le Référentiel québécois des compétences du futur. Cela s'inscrit dans une période de rareté de main-d'œuvre où la résilience de celle-ci est nécessaire à l'économie du Québec. »

.....  
Appel de projets, Référentiel québécois des compétences du futur, Programme Évolution Compétences, Volet Innovation et connaissance, Commission des partenaires du marché du travail, mars 2022, p.5.

Le *Référentiel québécois des compétences du futur*, élaboré autour des connaissances de base en matière de littératie et de numératie, réunit les 10 grandes compétences illustrées dans le schéma ci-dessous.



**Figure 1 : Les 10 compétences et le socle du Référentiel québécois des compétences du futur, Commission des partenaires du marché du travail, 2022.**

Dans le cadre de cette initiative du CPMT, l'APDIQ a saisi l'occasion de soumettre un projet de concertation, dont les premières activités se sont tenues lors du Colloque annuel 2022. Ainsi, l'association a élaboré un programme d'activités visant à :

1. Faire connaître aux professionnels du design d'intérieur les compétences du futur telles que définies par la Commission des partenaires du marché du travail à travers des formations et des présentations ;
2. Lors d'activités de concertation, identifier les interactions entre une des compétences ciblées et les dimensions distinctives de la pratique du design d'intérieur, et identifier les compétences qui gagnent à être développées ;

Toutes les compétences du futur mises de l'avant par le CPMT sont importantes pour les designers d'intérieur. De manière plus pragmatique, la compétence liée au *Numérique* fait déjà l'objet d'une initiative de formation particulière (Transition numérique). Pour sa part, la *Résolution de problème* est une compétence intrinsèque à la pratique du design d'intérieur et l'une des plus développées et maîtrisées par les membres. En ce qui concerne les compétences *Environnement* et *Inclusion*, elles s'inscrivent dans le sujet plus large de l'Éthique. Ainsi, les compétences **Autonomie, Collaboration et communication, Information, Éthique, Développement professionnel et Adaptabilité** ont été identifiées comme significatives dans le cadre du développement des compétences d'avenir pour la profession du design d'intérieur.

### **Ensemble vers demain : se rassembler, partager, s'inspirer, s'élever**

La situation vécue depuis les quelques dernières années a souligné, entre autres, l'importance d'appartenir à des communautés de familles et amis, quartiers et localités, collègues, groupes de loisirs ou de discussions virtuelles, etc. Ainsi, le Colloque annuel de l'APDIQ a permis cette année aux membres de réfléchir à l'avenir de la profession de designer d'intérieur sous le thème du « commun ». Unis par la volonté d'exercer une influence positive sur les milieux de vie de leurs semblables, les designers d'intérieur du Québec gagnent à envisager les défis de demain ensemble, en communauté.

Cette thématique d'ensemble, qui comporte une dimension éthique indéniable, a servi de cadre à une grande conférence et à une série de concertations regroupant les 6 compétences nommées précédemment; la communication et la collaboration, l'autonomie, l'adaptabilité, l'information, l'éthique et le développement professionnel. Chacune des compétences ciblées a été interprétée à l'égard des particularités de la pratique du design d'intérieur au Québec et a été mise en relation avec les défis auxquels devront faire face les professionnels du domaine au cours des prochaines décennies (voir section II pour l'interprétation détaillée des compétences).

Parmi les défis qui attendent les designers d'intérieur, mentionnons par exemple les crises environnementales et les fluctuations économiques, l'avancement technologique et l'hybridation des modes de travail. Face à ces situations complexes, l'APDIQ a la conviction qu'une réflexion collective peut mener à une multitude de stratégies de croissance durable, responsable et solidaire afin de soutenir la discipline au cours des prochaines décennies.

### **Les objectifs du Colloque**

Le Colloque annuel de l'APDIQ est un point de ralliement incontournable pour la communauté professionnelle, et l'édition 2022 fut l'occasion de proposer une journée d'activités d'apprentissage, de concertation et de réseautage professionnel en formule hybride (en présence et en virtuel). La grande conférence qui a lancé la programmation de la journée en mode présentiel a permis d'amorcer un échange d'idées sur l'avenir du design d'intérieur au Québec.

Il s'agissait, plus précisément, d'une réflexion sur l'intérêt d'agir comme communauté unie et engagée face aux grands enjeux auxquels sont confrontés





les professionnels de l'aménagement. Les ateliers subséquents ont suscité des interactions et permis de mieux comprendre les besoins des designers d'intérieur en matière de développement des compétences professionnelles. Une série de bonnes pratiques, mais aussi de freins au développement des compétences clés pour l'avenir de la profession, ont été identifiées. L'ensemble de l'information recueillie a été résumée dans la section II du présent rapport.

Enfin, le Colloque a constitué la première étape d'une initiative pluridimensionnelle visant le développement des compétences essentielles à une pratique en design d'intérieur informée, critique et novatrice pour les années à venir.

Tel que mentionné précédemment, le Colloque fut également l'occasion pour les membres d'en apprendre davantage sur les produits et services d'une trentaine de partenaires fournisseurs et de partenaires d'affaires.

### Détails de l'événement

Le Colloque 2022 de l'Association professionnelle des designers d'intérieur du Québec s'est tenu les 22, 23, 29 et 30 novembre dernier. Les activités en présentiel se sont déroulées le 22 novembre à l'hôtel Sofitel Montréal Le Carré Doré. Les participants ont également eu la chance de s'inscrire à une série de présentations et d'ateliers en ligne (les 23, 29 et 30 novembre) grâce à l'environnement virtuel GoToMeeting. Le public ciblé par cet événement comptait les étudiants en design d'intérieur, les professionnels en pratique, ainsi que la communauté enseignante.

La programmation de l'événement comptait une grande conférence, 8 activités d'apprentissage et de concertation (6 en présentiel, 2 en ligne) et une série de présentations par des fournisseurs et des partenaires d'affaires (voir la programmation complète en annexe).

## II. Activités d'apprentissage et de concertation

Lors de la journée d'activités en présentiel, chacun des ateliers offerts aux membres a débuté par une présentation de nature théorique d'une durée de 45 minutes, offerte par une formatrice experte. Ces contenus ont été suivis par un second segment de 45 minutes consacré à la concertation, orienté par une série de questions thématiques ciblées (voir l'annexe pour les questions). Pour chacun des ateliers, des membres ont joué le rôle de rapporteuse afin de recueillir et de documenter les échanges entre les participants.

### Atelier Collaboration et communication

Dans le cadre des activités des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique de collaboration et de communication fut abordée selon la perspective suivante :

— *La fin des silos : imaginer la pratique du designer d'intérieur comme une communauté d'actrices et d'acteurs unis par des ressources et des valeurs partagées.*

La collaboration et le partage entre professionnels du design d'intérieur recèlent une foule de potentiel de

croissance. Néanmoins, elle constitue une pratique marginale. Comment allier une saine compétition et l'entraide sectorielle ?

### 1. Contenu théorique

Cet atelier a mis de l'avant le « pouvoir des questions » et portait sur la communication efficace en contexte de collaboration. L'experte a discuté des codes d'influence qui ont le plus d'effet sur les relations de travail, de l'importance d'identifier les profils de communication de nos interlocuteurs afin d'adapter nos interventions et des techniques de « co-construction » lors d'échanges difficiles. Cet atelier a été créé et animé par Mélanie Chénier, consultante, auteure, formatrice et coach en stratégie de communication verbale et non verbale.

### 2. Concertation et partage d'expérience

Lors des échanges qui ont suivi les contenus d'apprentissage, les participants ont proposé différentes pistes de solution pour favoriser la collaboration au sein de la communauté du design d'intérieur.

Il a été question notamment de : la création d'un groupe d'entraide **(1)** et de l'organisation d'événements récurrents permettant aux professionnels de s'exprimer sur les défis et les enjeux de la pratique, mais aussi sur les solutions potentielles et les bons coups **(2)**. Afin que tous puissent profiter de ces rassemblements potentiels, il a été demandé que ces activités se déroulent dans différentes régions du Québec **(3)**.

Le modèle d'affaires coopératif (4) a également été évoqué comme une avenue à explorer pour la profession. Dans le même esprit, la mutualisation des ressources (5), notamment le partage de matériauthèques, a été suggérée comme une façon de promouvoir l'entraide entre professionnels. De manière plus globale, une réflexion sur les meilleures approches en matière de réseautage (6) serait bénéfique à l'ensemble de la communauté professionnelle (designers débutants, designers expérimentés, mentorat, etc.).

### 3. Constats

À l'issue de la période de concertation, une réalité de la pratique des designers d'intérieur est mise en évidence. Il s'agit du **besoin d'échanger avec d'autres designers, de s'entraider et de briser l'isolement**. Les opportunités d'entrer en contact avec d'autres professionnels, en présentiel ou de manière virtuelle, sont trop rares et ne font pas partie des habitudes régulières.

**La création d'un sentiment d'appartenance à la communauté des designers d'intérieur du Québec constitue un objectif à atteindre pour l'avenir de la profession.**



## Atelier Développement professionnel

Dans le cadre des activités des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique du développement professionnel fut abordée selon la perspective suivante :

— *Croître comme professionnel, croître comme individu.*

Plus que jamais aujourd'hui, la sphère professionnelle interpénètre le domaine privé. De nombreuses formations sur les connaissances techniques et spécialisées sont disponibles. Suffisent-elles à développer notre plein potentiel comme designer ? Le développement professionnel peut-il s'allier à la croissance personnelle ?

### 1. Contenu théorique

Afin de permettre aux participants de reconnaître plus facilement leurs forces et de miser sur celles-ci pour se développer professionnellement autant que personnellement, l'experte a discuté de l'importance de reconnaître ses réussites, des techniques de résolution de conflit qui permettent d'éviter de perdre sa crédibilité et d'habitudes à adopter pour promouvoir la confiance en soi. Cet atelier a été créé et animé par Zarah Issany, coach, conférencière, formatrice en *soft-skills* (les aptitudes relevant du savoir-être professionnel) et auteure.

## 2. Concertation et partage d'expérience

La période de concertation a permis d'identifier plusieurs dimensions importantes du développement professionnel pour les designers d'intérieur. D'entrée de jeu, l'utilisation des outils technologiques de conception et de modélisation, tels que Revit, **(1)** a été désignée comme une compétence incontournable pour être compétitif dans le marché actuel, et qui doit être développée par plusieurs. Les sujets de la sociologie et du comportement humain **(2)** ainsi que de la communication efficace en milieu professionnel **(3)** ont également été mentionnés comme des thèmes de formation potentiels. La gestion d'entreprise et des ressources humaines (recrutement, rétention, etc.) **(4)** a aussi figuré au sein des suggestions de formations, considérant que plusieurs designers d'expérience ou chefs d'entreprise assument des fonctions de gestion. Ce sont ajoutées à ces suggestions les stratégies de vente et la gestion des réseaux sociaux **(5)**, qui constituent une dimension importante de la réalité de la pratique des professionnels, tout particulièrement des travailleurs autonomes.

Les participants ont également identifié quelques freins au développement professionnel, notamment l'épuisement et le manque de temps durant les heures de travail pour se consacrer à la formation. Bien que certains considèrent l'apprentissage in situ (discussions entre collègues, collaborateurs et différentes parties prenantes aux projets) comme une part importante de leur développement professionnel, plusieurs aimeraient

que la formation continue soit partie intégrante de la culture d'entreprise des bureaux de design.

**Pour la deuxième fois, la notion d'entraide et de partage d'expertise est apparue comme une initiative bénéfique pour l'évolution et le bien-être de la communauté professionnelle.**

### 3. Constats

Ce partage d'expérience a révélé une volonté de formation et d'acquisition de connaissances chez les designers d'intérieur. Le manque de temps et le fait que la formation ne fasse pas partie des habitudes ou de la culture d'entreprise au sein des milieux de travail relèguent celle-ci au bas de l'échelle des priorités.

**L'apprentissage par les pairs, à travers un réseau d'entraide ou des capsules virtuelles, est un mode de transmission des connaissances qui est propice à l'engagement des membres.**

### Atelier Éthique

Dans le cadre des activités tenues lors des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique de l'éthique fut abordée selon la perspective suivante :

— *Exprimer et tirer parti de ses valeurs.*

L'APDIQ, qui représente la profession de designer d'intérieur, respecte ses devoirs et responsabilités, tant envers la société qu'envers sa communauté professionnelle. Une pratique éthique est une pratique qui inspire et qui sert d'exemple à l'ensemble des professionnels de l'aménagement. Certaines questions émergent : comment placer des engagements éthiques au cœur d'une pratique professionnelle ? Quelles sont les valeurs qui animent les designers d'intérieur d'aujourd'hui ?

#### 1. Contenu théorique

Dans le cadre de cet exposé sur le comportement éthique en design d'intérieur, ou le « design qui fait du bien », il a été question de l'importance de contester le statu quo, notamment en matière d'aménagement d'espaces tenant compte de l'impact environnemental, de l'accessibilité et de la diversité des usagers (neurodiversité, genres, personnes racisées, statut social, etc.). Cet atelier a été créé et animé par Geneviève Goyer, enseignante en design d'intérieur au Cégep de l'Outaouais et à l'Université de Montréal.

**Geneviève Goyer**  
Enseignante en design d'intérieur

## 2. Concertation et partage d'expérience

Tout d'abord, cet atelier a permis à plusieurs participants de prendre conscience du rôle du design d'intérieur dans la crise environnementale actuelle. En effet, le domaine de la construction est responsable de 40 % de la production de gaz à effet de serre au Canada (IEA, 2022) et de près de 27 % de la production de matières résiduelles (Yeheyis, 2012). Ils ont également réalisé l'importance de concevoir des espaces accueillants pour tous, considérant que 16 % de la population québécoise de 15 ans et plus vit avec une incapacité (Statistique Canada, 2017). Devant ces statistiques révélatrices, les participants ont exprimé leur engagement envers l'éducation de la clientèle concernant les enjeux environnementaux et d'accessibilité universelle, mais ont également témoigné d'un manque d'outils ou de méthode claire pour sensibiliser leurs clients.

Puisque ces enjeux sont souvent mis de côté pour des raisons budgétaires, des outils de calcul transparents et des mesures incitatives **(1)** pourraient contribuer à expliquer la valeur ajoutée de projets d'aménagement écoresponsables et accessibles. La création d'une matériauthèque virtuelle **(2)** consacrée à la conception écoresponsable et l'offre de formations ciblées **(3)** a



aussi été suggérée. Bien que les designers d'intérieur soient conscients qu'ils doivent participer à l'effort de réduction des impacts environnementaux du secteur de la construction, ils n'abordent pas systématiquement ce sujet lors du démarrage d'un projet.

## 3. Constats

Le manque de connaissances des considérations éthiques en aménagement (environnement, inégalités sociales, diversité, etc.) est une réalité à laquelle la communauté professionnelle doit s'attaquer. La vulgarisation et la diffusion des notions clés sont des pistes de solutions potentielles.

**Les designers d'intérieur ne prennent pas suffisamment position face aux enjeux de société actuels par peur de perdre des contrats ou de déplaire aux donneurs d'ouvrage.**

## Atelier Adaptabilité

Dans le cadre des activités tenues lors des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique de l'adaptabilité fut abordée selon la perspective suivante :

— *S'adapter pour continuer à s'élever.*

L'adaptabilité, qui est au cœur d'une pratique résiliente, a été mise de l'avant à maintes reprises dans les dernières années. Quelques questions à considérer : Quels sont les défis qui attendent la pratique du design d'intérieur au cours des prochaines décennies ? Comment cultiver des mécanismes d'adaptation qui facilitent la gestion du changement ?

### 1. Contenu théorique

Élaboré autour des notions de gestion du stress et des émotions, cet atelier a mis de l'avant une série de techniques d'adaptation aux nombreux changements auxquels font face les professionnels du design d'intérieur dans le cadre de leurs fonctions professionnelles. Notamment, l'experte a discuté de :

- la prise de recul lors de situations difficiles ou complexes afin de réfléchir autrement ;
- la reconnaissance des émotions afin de pouvoir les nommer, les partager et ajuster les communications avec ses pairs et collaborateurs ;



**Zarah Issany**  
Formatrice agréée

- l'importance de distinguer les craintes concrètes des appréhensions projetées afin d'agir de manière plus posée, et ;
- l'acceptation du contrôle relatif que chacun possède sur les événements.

Cet atelier a été créé et animé par Zarah Issany, coach, conférencière, formatrice en *soft-skills* et auteure.

### 2. Concertation et partage d'expérience

Lors de la période d'échange qui a suivi la portion atelier de l'activité, les participants ont nommé les tâches administratives et de gestion, les communications, et les relations humaines comme les dimensions de leurs activités professionnelles nécessitant la plus grande capacité d'adaptation. Le domaine de l'aménagement est en changement constant, ce qui demande aux designers d'intérieur de s'adapter rapidement pour bien répondre aux besoins du marché et de la clientèle. La responsabilité environnementale, les fluctuations économiques, les

avancées technologiques (AI, consultation virtuelle, etc.), les tendances engendrées par les réseaux sociaux et les nouveaux modes d'occupation des espaces constituent une série de facettes de la pratique actuelle qui exigent l'ajustement des méthodes de travail habituelles.

Afin de mieux gérer le changement, les participants ont partagé quelques pistes de solution : garder l'esprit ouvert plutôt que de refuser le changement **(1)**, reconnaître les limites de chacun **(2)**, cultiver la communication au sein des équipes de travail et l'esprit d'équipe **(3)**, et finalement, apprendre à bien déléguer **(4)**.

### 3. Constats

Le développement continu des compétences en matière de nouvelles technologies (logiciels, applications, intelligence artificielle, etc.) est un incontournable pour l'adaptation des designers d'intérieur aux défis du marché. Les compétences en gestion d'entreprise et en gestion des ressources humaines (développement des *soft-skills* et des aptitudes de communication constructives, collaboration intergénérationnelle, culture d'entreprise, etc.) sont également cruciales à la capacité d'adaptation des professionnels du milieu.



**La formation et la diffusion d'informations fiables sur les nouvelles réalités qui influencent le secteur d'activités sont des ressources indispensables pour la communauté des designers d'intérieur du Québec.**



**Mélodie Chénier**  
Formatrice agréée

### Atelier Information

Dans le cadre des activités tenues lors des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique de l'information fut abordée selon la perspective suivante :

— *S'y retrouver, s'y fier et s'inspirer.*

Le déferlement d'informations propre à notre époque est accompagné par la difficulté d'identifier les contenus fiables et pertinents pour nos activités professionnelles. Qu'il s'agisse d'obtenir des réponses à des questions techniques ou d'inspirer sa pratique de conception, l'accès à des informations de qualité est un outil fondamental pour les designers d'intérieur. Comment soutenir le partage d'informations de qualité au sein de notre milieu professionnel ? Afin de progresser en tant que discipline au cours des prochaines années, de quels types d'informations devons-nous disposer ?

### 1. Contenu théorique

Cet atelier a mis en relief l'importance de l'interprétation critique des informations en contexte professionnel, par les processus décisionnels. Il a aussi permis d'identifier les principaux freins à la prise de décision, l'importance du langage non verbal dans la communication d'informations et les réflexes à développer pour analyser les données d'une situation de manière plus critique. Cet atelier a été créé et animé par Mélodie Chénier, consultante, auteure, formatrice et coach en stratégie de communication verbale et non verbale.

### 2. Concertation et partage d'expérience

Lors de la discussion qui a suivi l'exposé théorique, les participants ont d'abord souligné que dans le cadre des processus décisionnels, l'avis des clients prime souvent sur les convictions du professionnel du design. Cela engendre malheureusement une relation déséquilibrée entre le donneur d'ouvrage et le professionnel, ce dernier jouant le rôle d'un simple exécutant. Le manque de connaissance quant à l'expertise des designers d'intérieur semble jouer un rôle dans le mérite accordé à l'opinion professionnelle de ceux-ci dans la prise de décisions importantes d'un projet.

En guise de réponse face à cette réalité, les participants ont suggéré de poursuivre la promotion de l'expertise des designers d'intérieur auprès du public **(1)**, mais aussi auprès d'acteurs clés du milieu immobilier **(2)**. Pour ce

faire, il a été proposé de créer des documents synthétiques (3) permettant de résumer clairement les compétences du designer d'intérieur et les avantages de faire appel aux professionnels membres de l'APDIQ. Ce type d'outil permettrait également à la clientèle de mieux se retrouver parmi l'abondance d'offres et d'informations disponibles sur le sujet aujourd'hui. L'appartenance à l'APDIQ gagnerait à être dûment affichée sur le matériel promotionnel (site Web, cartes de visite, réseaux sociaux, etc.) des membres comme gage de professionnalisme et de compétence. L'augmentation de la promotion de la profession sur les réseaux sociaux a également été désignée comme une piste à envisager pour rejoindre un public plus large.

### 3. Constats

Bien que l'APDIQ œuvre à une meilleure reconnaissance professionnelle des designers d'intérieur au Québec depuis déjà plusieurs dizaines d'années, la cible n'est pas encore atteinte. Ces efforts doivent être maintenus afin de promouvoir l'expertise distincte des professionnels du milieu.

**Les designers d'intérieur souffrent toujours d'un manque de crédibilité lors des processus décisionnels des projets d'aménagement.**



## Atelier Autonomie

Dans le cadre des activités tenues lors des ateliers associés au développement des compétences du futur en design d'intérieur, la thématique de l'autonomie fut abordée selon la perspective suivante :

— *Cultiver la liberté d'action et de pensée.*

L'autonomie s'appuie sur des connaissances et des comportements acquis qui permettent d'agir avec confiance. Les questions suivantes peuvent éclairer les réflexions : En tant que professionnel ou firme de design d'intérieur, sommes-nous en mesure de penser et d'agir librement au sein de notre secteur ? Disposons-nous des appuis nécessaires à l'autodétermination et à l'autonomie de notre activité professionnelle ?

### 1. Contenu théorique

Les participants de cet atelier ont eu l'occasion de comprendre la définition de l'autonomie et la manière dont elle se construit chez l'individu. Ils ont aussi pu saisir les facteurs de soutien et les principaux freins à l'autonomie ainsi que l'impact des dynamiques de pouvoir sur le déploiement en contexte collaboratif. Cet atelier a été créé et animé par Carole Théot, coach exécutive certifiée.

### 2. Concertation et partage d'expérience

La séance de concertation a soulevé plusieurs réflexions sur la manière dont l'autonomie se manifeste dans la pratique du design d'intérieur. Plusieurs dirigeants d'entreprise ont exprimé le désir d'en apprendre davantage sur la façon de développer et d'encourager l'autonomie au sein de leur équipe. Les participants ont identifié la peur de l'échec et du jugement **(1)**, les dynamiques relationnelles difficiles **(2)**, le manque de connaissances **(3)** et le manque de collaboration **(4)** comme des freins majeurs à l'acquisition d'autonomie. En contrepartie, les habiletés relationnelles, l'approfondissement de connaissances et d'expérience, le gain de confiance et la réussite professionnelle et financière ont été désignés comme des facteurs favorables à l'autonomie en contexte professionnel.

### 3. Constats

La principale conclusion tirée de cette activité de concertation est que le développement de la confiance des designers d'intérieur est étroitement lié au gain d'autonomie professionnelle.



**Carole Théot**  
Coach exécutive certifiée PCC

**Le développement et le partage des compétences à travers le mentorat, la formation et l'échange de bonnes pratiques sont un facteur d'influence très positif pour l'ensemble de la communauté professionnelle.**



## III. Bilan

Grâce à une série d'échanges francs et généreux avec les participants du Colloque, l'APDIQ a pu formuler et analyser des conclusions, dont la synthèse s'exprime à travers des recommandations à l'association professionnelle, aux établissements d'enseignement et aux designers d'intérieur.

Plus spécifiquement, les recommandations portent sur :

- la conscience éthique ;
- la reconnaissance des acquis ;
- le développement professionnel, et ;
- le sentiment d'appartenance à la communauté.



### Recommandations pour l'APDIQ

#### 1. Communauté professionnelle

L'importance de mettre en place des opportunités et des habitudes d'échanges entre les professionnels du design d'intérieur s'est affirmée comme une condition incontournable à la santé de la communauté du design d'intérieur. Tant les travailleurs autonomes que les designers employés gagnent à développer un esprit de corps et un sentiment d'appartenance à leur communauté professionnelle afin d'élever la profession en tant que masse critique unie autour d'objectifs communs.

Ainsi, **l'association doit réfléchir à un programme d'activités destinées à la mobilisation et à la cohésion de la communauté.**

---

## 2. Développement professionnel et formation continue

La formation continue, un des fers de lance de l'association en matière de développement professionnel, demeure un volet indispensable de l'essor de la profession. Une restructuration des programmes de formation par profil d'apprenant (selon le niveau d'expérience, la fonction occupée, etc.) permettrait de mieux accompagner et d'outiller les membres dans l'acquisition de compétences adaptées aux exigences du milieu.

Plus globalement, **l'association doit soutenir une mentalité de croissance en matière de développement professionnel chez ses membres.**

---

## 3. Promotion d'une conscience éthique forte

Les dimensions éthiques de la profession de designer d'intérieur ne sont pas suffisamment connues et maîtrisées par les membres de la communauté professionnelle.

Afin d'encourager une plus grande responsabilité auprès de ses membres, **l'association doit œuvrer à la vulgarisation et à la diffusion d'informations sur les enjeux environnementaux et sociaux propres au domaine de l'aménagement.**

---



## Recommandations pour les établissements d'enseignement

### 1. La reconnaissance des acquis

Afin d'appuyer les efforts de l'association en matière de reconnaissance professionnelle, il est fortement recommandé que les stages en entreprise soient obligatoires, supervisés et encadrés de manière précise. La reconnaissance des acquis en fin de parcours scolaire est un facteur clé pour la relève et pour la crédibilité de la profession.

Ainsi, **le rôle du maître de stage ainsi que le nombre d'heures consacrées à chaque compétence évaluée gagnent à être défini et uniformisé parmi les établissements d'enseignement.**

---

### 2. Promotion d'une conscience éthique forte

Face à un manque de connaissance en matière d'éthique en aménagement chez les designers d'intérieur, **il est recommandé que les programmes d'enseignement valorisent davantage l'esprit critique en contexte de pratique et le sens de la responsabilité face à la société**, chez la relève. Au même titre que la déontologie, le raisonnement critique est une dimension fondatrice de l'éthique professionnelle dont les designers d'intérieur ont besoin pour établir leur crédibilité en tant qu'experts dans leur domaine.

**L'esprit de communauté représente également une notion qui gagnerait à être inculquée et valorisée davantage auprès des étudiants en design d'intérieur.**

---



## Recommandations aux designers d'intérieur

### 1. Communauté professionnelle

Pour faire écho à la recommandation formulée à l'endroit de l'association, l'ensemble des professionnels du design d'intérieur gagnent à développer un esprit de corps et un sentiment d'appartenance à leur communauté professionnelle.

**Le succès des efforts de mobilisation repose en majeure partie sur la participation des membres aux activités mises en place par l'association, ainsi qu'à leur promotion auprès de leurs pairs.** L'objectif principal de cette recommandation est de promouvoir l'entraide et la mise en commun des ressources, tant matérielles qu'immatérielles. Ainsi, aucun membre n'aurait à vivre seul l'incertitude ou n'aurait à surmonter les obstacles de la pratique sans soutien.

### 3. Développement professionnel et formation continue

De manière plus générale, l'adoption d'habitudes en matière de planification stratégique permettrait aux designers d'intérieur de mieux anticiper les défis de la pratique plutôt que de les subir et d'y réagir dans l'urgence. S'ajoute à cette observation l'intérêt d'adopter une mentalité de croissance en matière de développement professionnel, c'est-à-dire d'**investir dans l'acquisition continue de connaissances et dans des méthodes innovantes afin de faire évoluer la pratique d'affaires en design d'intérieur.**

### 2. Promotion d'une conscience éthique forte

Bien que les designers d'intérieur fassent preuve d'une grande bienveillance face à autrui, la portée de leurs actes professionnels n'est pas reconnue par tous.

**L'intégration d'un code de valeurs et de formations ciblées à la culture d'entreprise est conseillée afin de placer la conscience éthique au centre de l'expertise des designers d'intérieur.**

D'autre part, une plus grande responsabilisation des professionnels vis-à-vis de leurs pairs et du public est encouragée afin que les designers d'intérieur jouent un rôle plus important dans la circulation d'informations fiables et de qualité sur la profession. Chaque designer d'intérieur partage cette responsabilité avec l'ensemble des acteurs de la communauté professionnelle.



## IV. Conclusion

Le thème du Colloque, « Ensemble vers demain : se rassembler, partager, s'inspirer, s'élever », ne fut pas choisi au hasard. Il est le fruit d'un constat déjà bien établi quant aux réalités vécues dans le domaine du design d'intérieur au Québec, et que l'association a souhaité confirmer auprès des professionnels. Il ressort de cet exercice que les professionnels en design d'intérieur ont un besoin profond de se retrouver, d'échanger sur leur travail et sur les enjeux auxquels ils font face. Au-delà de ces moments d'échanges qui sont non seulement nécessaires, mais essentiels pour l'esprit de corps et le sentiment d'appartenance à un groupe, la fréquence de ces rencontres se doit d'augmenter. Plus que jamais, et à la suite du Colloque 2022, il apparaît que la santé de la profession se mesure à l'engagement que témoignent ses membres envers leur communauté professionnelle. Collectivement, à travers des débats, des partages d'expérience, du mentorat et des réseaux d'entraide, les designers d'intérieur du Québec ont le pouvoir de contribuer à l'avancement de la profession.

**« Seul, on va plus vite,  
Mais ensemble, on va plus loin. »**

[ proverbe africain ]

## 02 Sondage/diagnostic sur le niveau de compétence (du futur) des designers d'intérieur

**Étude** sur les compétences du futur  
des designers d'intérieur du Québec

- Rapport de recherche - Juin 2023

## Table des matières

<b>Le contexte, les objectifs et la méthodologie .....</b>	<b>32</b>
<b>Le sommaire et les conclusions .....</b>	<b>33</b>
<b>Les résultats détaillés .....</b>	<b>38</b>
L'évaluation des compétences de collaboration et communication .....	38
L'évaluation des compétences en recherche et gestion de l'information .....	43
L'évaluation des compétences relative à l'autonomie .....	45
La perception d'un milieu de travail inclusif .....	47
L'évaluation du développement professionnel .....	48
L'évaluation de l'éthique dans le cadre professionnel .....	53
L'évaluation globale des compétences .....	54
L'évaluation des outils et activités proposés par l'APDIQ .....	58
Le profil des répondants .....	61
<b>Le profil professionnel des répondants .....</b>	<b>62</b>



## Le contexte, les objectifs et la méthodologie

### Contexte

Dans le cadre du projet *Compétences du futur* organisé par la Commission des partenaires du marché du travail, l'Association professionnelle des designers d'intérieur du Québec (APDIQ) souhaite **approfondir sa connaissance de ses membres** et non-membres en réalisant un **état des lieux sur les compétences du design d'intérieur** en 2023.

### Objectif

L'APDIQ a mandaté Ad hoc recherche afin de mener une étude quantitative et qualitative. Ce rapport porte sur le **premier volet quantitatif** de l'étude et vise à répondre aux objectifs suivants :

- Identifier les **clientèles cibles** à l'intérieur de la communauté du design d'intérieur et leurs profils;
- Mesurer le **niveau perçu d'aptitude et d'habileté de différentes compétences**;
- Identifier les **forces** et les **faiblesses perçues** des clientèles cibles;

- Évaluer la **pertinence d'outils et activités**;
- Connaître les **blocages** et les **engouements** des designers d'intérieur pour les différentes compétences mesurées.

### Population à l'étude

La population à l'étude est composée de **designers d'intérieur du Québec, membres ou non-membres de l'APDIQ** (liste fournie par l'APDIQ). Aucune pondération n'a été appliquée aux résultats.

### Méthode de collecte

**Sondage Web sur invitation** réalisé du **4 au 30 avril 2023** auprès de **249 répondants** (145 membres et 104 non-membres).

Ainsi, le taux de participation est de **16 %** (1572 envois et 3 relances).

La durée moyenne du sondage est de **19 minutes**.

### Note au lecteur

Tout au long de ce rapport, les **différences significatives** entre les sous-groupes à un niveau de 95 % sont indiquées avec les symboles suivants :




## Le sommaire et les conclusions

Cette étude vise à approfondir la connaissance des compétences des designers d'intérieur du Québec et évaluer les activités et services offerts par l'APDIQ.

Les résultats de cette étude permettent de répondre aux deux grandes questions suivantes :



**À quel point les services et activités de l'APDIQ sont-ils connus et suscitent-ils de l'intérêt?**



**Comment les designers d'intérieur du Québec perçoivent-ils leurs compétences et que souhaitent-ils améliorer en priorité?**



## Comment les designers d'intérieur du Québec perçoivent-ils leurs compétences et que souhaitent-ils améliorer en priorité?

**Les designers d'intérieur sont confiants envers leurs compétences en s'auto-évaluant très positivement sur toutes les habiletés.**

En général, les évaluations des designers à l'égard de leurs compétences sont très positives sur les différentes habiletés présentées. En effet, les moyennes de leurs évaluations sont comprises entre **8,6/10 et 9,4/10**. Ces excellents scores se retrouvent tout autant auprès des membres de l'APDIQ que des non-membres.

Plus spécifiquement...

**L'ÉTHIQUE** : est la compétence perçue comme la plus maîtrisée avec une moyenne de **9,4/10**. Tous les grands principes semblent extrêmement bien suivis (voir p. 30).

**L'AUTONOMIE** : les designers d'intérieur semblent avoir un très bon niveau d'autonomie. La dimension « confiance en soi et en ses capacités d'exécution des tâches » devance modérément les autres (80 % s'accordent une note de **9-10 sur 10**), c'est néanmoins celle qui doit être améliorée en premier selon 24 % des répondants.

	Moyenne	Membre	Non-membre
Éthique	9,4	9,4	9,4
Autonomie	9,1	9,1	9,1
Développement professionnel	9,0	9,1	8,9
Information	8,8	8,9	8,8
Communication	8,8	8,7	8,8
Collaboration	8,6	8,5	8,7

**LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL** : la formation semble tenir une place importante dans la carrière des designers d'intérieur notamment par leur investissement dans leur réussite professionnelle (**95 %** participent à des activités de formation et 61 % y investissent des sommes monétaires).

**LA RECHERCHE ET LA GESTION DE L'INFORMATION** : obtient également un niveau de compétence perçue élevé (**8,8/10**). Les designers semblent avoir un bon jugement critique en contrôlant avec soin la qualité des sources d'information lors de leurs recherches (69 % se donnent **9-10 sur 10**). En revanche, ils sont 34 % à vouloir améliorer en priorité leur efficacité pour filtrer l'information suivie de l'efficacité en lecture (21 %).

**L'INCLUSIVITÉ** : la quasi-totalité des répondants (94 %) considèrent leur milieu de travail inclusif.

**LA COMMUNICATION** : les évaluations sur chacune des habiletés en communication sont extrêmement positives. Cependant trois d'entre elles se détachent davantage : l'exhaustivité, l'écoute-empathie et l'adaptabilité avec des notes de **9-10** choisies par 69 % à 77 % des répondants. La concision se trouve être l'habileté la moins bien maîtrisée et celle qui serait à améliorer en priorité selon les répondants.

**LA COLLABORATION** : quant aux capacités de collaborations, elles sont légèrement moins bien évaluées que les compétences citées précédemment tout en gardant une moyenne honorable (**8,6/10**) pour les membres (**8,5/10**) et les non-membres (**8,7/10**). La gestion des conflits est la compétence à améliorer en priorité (42 %).



La communication et la collaboration sont les habiletés les moins bien évaluées, mais elles sont perçues comme la plus importante dans la pratique professionnelle des designers d'intérieur (top 3 : 69 % ; Rang 1 : 34 %). Les membres sont d'autant plus nombreux à classer en rang 1 (39 % c. non-membres : 26 %).

### Les designers semblent impliqués dans leur formation et privilégient les formats en ligne d'une demi-journée.

- La quasi-totalité (95 %) des designers sondés participent à des activités de formation, d'apprentissage dans le cadre de leur pratique professionnelle.
  - Les membres de l'APDIQ semblent être davantage assidus que les non-membres quant à la participation à des formations (99 % c. non-membres : 89 %).
- Les designers privilégient les formations en ligne (86 %) d'une demi-journée (61 %) ou sous format de webinaires courts (61 %). Les formations en présentiel ont tout de même une certaine popularité (61 %).
- Parmi la minorité des designers qui ne participent pas à des activités de formation, le manque de temps se trouve être le principal frein pour ne pas se former, suivi par le manque de budget.
- Les membres sont plus nombreux à se baser sur les exigences de formation continue de l'APDIQ (44 % c. non-membres : 8 %) pour motiver leur développement professionnel. Toutefois, la vaste majorité des répondants qu'ils soient membres ou non-membres suivent leur propre cheminement (68 %).



### La majorité des designers accorde entre 500 \$ et moins de 1 000 \$ de budget pour leur formation

- Concernant le budget alloué aux formations professionnelles, un tiers des sondés déclare ne pas avoir de budget dédié.
  - Les non-membres sont plus nombreux à ne pas avoir de budget défini pour leurs formations (41 % c. membres : 26 %).
- En revanche, la majorité alloue entre 500 \$ et 1 000 \$ (22 %).
  - À noter que les membres sont plus nombreux à déboursier entre 500 \$ et 1 000 \$ pour leurs formations que les non-membres (27 % c. 15 %).
- De plus, un tiers des designers voit leurs formations payées par leur employeur.

### L'APDIQ est un partenaire dans le développement des compétences des designers d'intérieur.

Six designers sondés sur dix considèrent que l'APDIQ les aide à parfaire leurs compétences. Cette perception est plus accentuée auprès des membres (**7,1/10** c. non-membres : **6,0/10**).

- L'APDIQ peut avoir un rôle important dans l'amélioration de deux principales compétences :
  - L'accompagnement dans le développement professionnel;
  - L'accompagnement dans la recherche et la gestion de l'information.



## À quel point les services et activités de l'APDIQ sont-ils connus et suscitent-ils de l'intérêt?

### Les outils proposés par l'APDIQ bénéficient d'une bonne notoriété.

- En général, les membres semblent être au courant des outils proposés par l'APDIQ, qu'ils leur soient réservés ou non, puisque les douze outils présentés sont connus par au moins 50 % des sondés. Sept d'entre eux sont connus par plus de 80 % des designers sondés.
  - Le service d'affichage du profil dans le bottin des membres récolte les faveurs des membres puisqu'ils sont 96 % à connaître ce service et 83 % à avoir de l'intérêt.
- L'intérêt pour ces outils est également élevé. Quatre d'entre eux suscitent de l'intérêt pour plus de 70 % des sondés : affichage du profil dans le bottin des membres (83 %), service d'aide juridique NOVUM 24/7 (71 %), sceau numérisé (71 %), et infolettre Le Devis (70 %).
- Sur les trois outils accessibles aux membres et non-membres, les membres sont plus nombreux à déclarer les connaître et avoir de l'intérêt.

### Les activités bénéficient également d'un bon niveau de notoriété et d'intérêt.

- Parmi les membres de l'APDIQ, l'assemblée générale annuelle (97 %) et le concours Prix d'Excellence APDIQ (88 %) bénéficient d'une plus grande notoriété.
- À l'instar des outils de l'APDIQ, les activités accessibles aux membres et non-membres ont une notoriété plus élevée auprès des membres.
- Les activités qui suscitent le plus d'intérêt sont :
  - Les formations APDIQ (76 %);
  - L'assemblée générale annuelle (74 %);
  - Les événements avec les fournisseurs (73 %).
- Enfin, dans la liste d'outils et activités additionnelles proposées, ce sont la bibliothèque virtuelle (65 %) et les formations asynchrones (62 %) qui récoltent plus de 60 % d'intérêt auprès des membres et non-membres.

# Les résultats détaillés

## L'évaluation des compétences de collaboration et communication

### L'évaluation des compétences en communication

**QA1)** Voici différentes habiletés d'un bon communicateur. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habiletés personnelles. Lorsque je communique (à l'oral ou à l'écrit)...

Énoncés		% 7-8	% 9-10	% 7-10	Moyenne	Membre	Non-Membre
<b>Exhaustivité</b>	... je m'assure de fournir toutes les informations nécessaires.	29 %	71 %	100 %	9,1	9,1	9,0
<b>Écoute / empathie</b>	... je m'intéresse aux gens et j'écoute ce qu'ils ont à dire.	22 %	77 %	99 %	9,2	9,2	9,3
<b>Adaptabilité</b>	... je m'adapte à l'audience en fonction de ses besoins, de leur niveau de compréhension de la situation et de leur culture.	29 %	69 %	98 %	9,0	9,0	9,0
<b>Intérêt et réactivité</b>	... mes propos suscitent généralement de l'intérêt.	45 %	51 %	96 %	8,5	8,5	8,7
<b>Diplomatie</b>	... je communique avec tact et sensibilité dans des situations délicates ou conflictuelles.	37 %	59 %	96 %	8,8	8,6 ↓	8,9 ↑
<b>Concision</b>	... j'arrive à synthétiser ma pensée pour livrer mon message en peu de mots.	50 %	37 %	87 %	8,0	8,1	8,0

Base : ensemble des répondants (n = 249)

### La priorité d'amélioration en matière de compétences en communication

QA2) Quel aspect aimeriez-vous améliorer en priorité pour vous sentir plus compétent / meilleur en matière de communication?

		Membre	Non-membre
Concision	35 %	31 %	41 %
Intérêt et réactivité	11 %	12 %	10 %
Diplomatie	9 %	10 %	8 %
Exhaustivité	9 %	10 %	7 %
Adaptabilité	6 %	8 %	3 %
Écoute-empathie	5 %	4 %	6 %
Autre	4 %	4 %	3 %
Aucun, je me sens compétent sur tous ces aspects	18 %	17 %	20 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)



### L'évaluation des compétences de collaboration

**QA3)** Maintenant, voici différentes habiletés d'un bon coéquipier. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habiletés personnelles. Dans une équipe de travail...

Énoncés				Moyenne	Membre	Non-membre
	% 7-8	% 9-10	% 7-10			
... je soutiens systématiquement mes coéquipiers.	30 %	67 %	97 %	8,9	8,9	9,0
... je fais preuve d'une grande flexibilité / je m'adapte aux personnalités des autres.	31 %	66 %	96 %	8,9	8,8	9,0
... je gère rapidement et efficacement les conflits.	48 %	43 %	91 %	8,2	8,1 ↓	8,4 ↑
... je donne régulièrement des rétroactions/ je fais des critiques constructives.	43 %	48 %	90 %	8,3	8,2	8,4

Base : ensemble des répondants (n = 249)



### La priorité d'amélioration en matière de compétences de collaboration

**QA4)** Quel aspect aimeriez-vous améliorer en priorité pour vous sentir plus compétent / meilleur en matière de collaboration?

		Membre	Non-membre
Gestion de conflits	42 %	43 %	40 %
Feedback / critique constructive	22 %	22 %	23 %
Flexibilité	8 %	8 %	8 %
Soutien aux coéquipiers	5 %	4 %	7 %
Autre	4 %	5 %	3 %
Aucun, je me sens compétent sur tous ces aspects	16 %	17 %	16 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)



### Les moyens utilisés pour améliorer ses compétences en communication et collaboration

**QA5)** Différents moyens peuvent être utilisés pour devenir un meilleur communicateur et/ou collaborateur. Parmi les moyens suivants, lesquels vous semblent les plus pertinents pour vous?

		Membre	Non-membre
Assister à des formations pour découvrir des trucs afin d'améliorer mes méthodes	59 %	55 %	64 %
Améliorer les processus pour qu'ils soient plus efficaces	45 %	42 %	50 %
Bénéficier de davantage de coaching interne	45 %	45 %	46 %
Autres	2 %	1 %	2 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'évaluation des compétences en recherche et gestion de l'information

### L'évaluation des habiletés de recherche et gestion de l'information

**QB1)** Voici différentes habiletés en matière de recherche et de gestion d'information. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habiletés personnelles.

Énoncés		% 7-8	% 9-10	% 7-10	Moyenne	Membre	Non-membre
<b>Jugement critique</b>	Contrôle la qualité de mes sources d'information.	29 %	69 %	99 %	9,0	9,0	9,0
<b>Rigueur</b>	Prends le temps d'approfondir mes recherches.	41 %	57 %	98 %	8,8	8,8	8,7
<b>Efficacité</b>	Filtre les informations et me concentre sur ce qui est pertinent.	41 %	56 %	97 %	8,7	8,7	8,6
<b>Curiosité</b>	Toujours à l'affût de nouvelles sources d'information.	31 %	65 %	96 %	8,9	9,0	8,8

Base : ensemble des répondants (n = 249)

### La priorité d'amélioration en matière de compétences en recherche et gestion de l'information

**QB2)** Quel aspect aimeriez-vous améliorer en priorité pour vous sentir plus compétent / meilleur dans la recherche et la gestion de l'information?

		Membre	Non-membre
Efficacité pour filtrer l'information	34 %	37 %	31 %
Efficacité de lecture	21 %	22 %	20 %
Curiosité	12 %	11 %	13 %
Jugement critique	11 %	11 %	12 %
Autre	2 %	2 %	3 %
Aucun, je me sens compétent sur tous ces aspects	19 %	17 %	22 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'évaluation des compétences relative à l'autonomie

### L'évaluation des habiletés sous-jacentes à l'autonomie

**QC1)** Voici différentes habiletés sous-jacentes à l'autonomie. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habiletés personnelles.

Énoncés				Moyenne	Membre	Non-membre
	% 7-8	% 9-10	% 7-10			
Je suis confiant dans mes capacités à exécuter des tâches dans le cadre de mes fonctions.	20 %	80 %	99 %	9,2	9,2	9,2
En cas de difficulté, je n'hésite pas à demander des conseils / du support de mes pairs.	20 %	76 %	96 %	9,1	9,2	9,0
Je me sens à l'aise de remettre en cause un mode d'opération et de suggérer une amélioration ou une innovation.	26 %	71 %	97 %	9,0	9,1	9,0
Je suis confiant dans mes capacités à prendre des décisions.	28 %	70 %	98 %	9,0	9,1	8,9

Base : ensemble des répondants (n = 249)



### La priorité d'amélioration en matière de compétences sous-jacentes à l'autonomie

**QC2)** Quel aspect aimeriez-vous améliorer en priorité pour vous sentir plus compétent / meilleur au plan de l'autonomie?

		Membre	Non-membre
Confiance en soi / en ses capacités.	24 %	23 %	24 %
Capacité à prendre des décisions.	15 %	13 %	18 %
Capacité à remettre en cause et à suggérer des améliorations.	13 %	17 %	9 %
Capacité à demander conseil / du support en cas d'embuche.	12 %	10 %	14 %
Autre	4 %	3 %	5 %
Aucun, je me sens compétent sur tous ces aspects	31 %	33 %	27 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

### L'évaluation des habiletés sous-jacentes à l'autonomie

## La perception d'un milieu de travail inclusif

### La perception d'un milieu de travail inclusif

**QD2)** Personnellement, à quel point considérez-vous votre environnement de travail (lieu de travail, outils, collègues, partenaires, collaborateurs, clients) comme inclusif (traitement équitable des individus, peu importe leur origine ethnique, leur genre, leur orientation sexuelle, leur handicap, leur âge, leur apparence physique, etc.)?



**94 %** considèrent que le milieu de travail est inclusif

Base : ensemble des répondants (n = 249)



## L'évaluation du développement professionnel

### Les habiletés concernant le développement professionnel

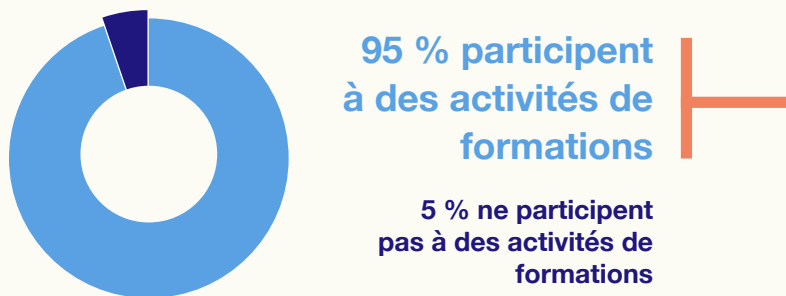
**QE1)** Voici différentes qualités au chapitre du développement professionnel. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habiletés personnelles.

Énoncés	% 7-8	% 9-10	% 7-10	Moyenne	Membre	Non-membre
Ma réussite professionnelle est importante pour moi. Je cherche continuellement à me dépasser.	26 %	72 %	98 %	9,1	9,1	9,1
Je cherche continuellement à parfaire mes connaissances.	29 %	67 %	96 %	8,9	9,0	8,8

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## La participation à des formations professionnelles

**QE2)** Vous arrive-t-il de participer à des activités de formation, d'apprentissage dans le cadre de votre pratique professionnelle?



	Membre		Non-Membre
■ Participe	99 % ↑		89 % ↓
■ Ne participe pas	1 % ↓		11 % ↑

Base : ensemble des répondants (n = 249).

Répondants qui participent à des formations professionnelles (QE2b) (n = 236).

**QE2b)** Quels formats privilégiez-vous pour vos formations?

### Formats des formations reçues

<b>En ligne</b>	<b>86 %</b>
Formation en ligne en temps réel d'un maximum d'une demi-journée (1 à 3 h)	61 %
Webinaires courts	61 %
Formation en ligne asynchrone	43 %
Formation hybride	24 %
Formation en ligne en temps réel d'une journée (4 à 8 h)	17 %
<b>En présentiel</b>	<b>61 %</b>
Formation en présentiel d'un maximum d'une demi-journée (1 à 3 h)	52 %
Formation en présentiel d'une journée (4 à 8 h)	28 %

**QE2c)** Pour quelles raisons ne participez-vous pas à des activités de formation?

### Freins

Manque de temps	62 %
Manque de budget	38 %
Manque d'intérêt pour les sujets proposés (pas pertinents pour moi)	38 %
Manque d'intérêt pour la formation en général	8 %
Autre (préciser)	23 %

Base : Répondants qui ne participent pas à des formations professionnelles (QE2c) (n = 13).

Note : Les résultats doivent être interprétés avec précaution en raison de la faible taille de l'échantillon (n<30).



## Le budget alloué aux formations professionnelles

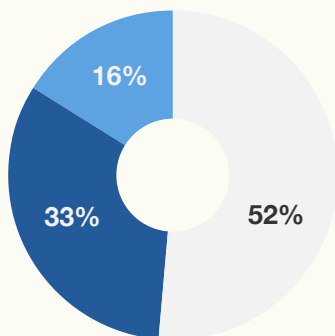
**QE3)** Comment déterminez-vous vos objectifs de développement professionnel, qu'est-ce qui influence vos choix?

Budget alloué aux formations		Membre	Non-membre
500 \$ ou moins	29 %	29 %	28 %
Entre 500 \$ et 1 000 \$	22 %	27 % ↑	15 % ↓
Plus de 1 000 \$	10 %	10 %	11 %
Je n'ai pas de budget alloué aux formations	32 %	26 % ↓	41 % ↑
Je ne veux pas payer pour mes formations	7 %	9 %	5 %

**QE4) Quel est votre budget annuel pour suivre des formations?**

Objectifs		Membre	Non-membre
J'ai créé mon propre cheminement	68 %	65 %	72 %
Les exigences de formation continue de l'APDIQ	29 %	44 % ↑	8 % ↓
Un programme offert par mon employeur	11 %	10 %	13 %
Autre	11 %	13 %	9 %
Rien en particulier, je n'ai pas d'objectifs de développement précis	10 %	9 %	13 %

**QE5) Est-ce que votre employeur paie pour les formations?**



Employeur paie pour la formation	Membre	Non-membre
Oui	34 %	30 %
Non	14 %	17 %
Ne s'applique pas	51 %	53 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'évaluation de l'éthique dans le cadre professionnel

### L'évaluation de l'éthique dans le cadre professionnel

**QF1)** Voici différents principes de l'éthique professionnelle. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec chacune des affirmations suivantes en fonction de vos compétences et habilités personnelles.

Énoncés		% 7-8	% 9-10	% 7-10	Moyenne	Membre	Non-membre
<b>Intégrité</b>	Honnête et transparent dans mes actions et décisions (respect des normes et règlements).	12 %	88 %	100 %	9,5	9,6	9,5
<b>Respect</b>	Traite les autres avec courtoisie, compassion et respect.	8 %	91 %	100 %	9,7	9,7	9,6
<b>Responsabilité</b>	Assume la responsabilité de mes erreurs, je fais tout en mon possible pour les réparer.	12 %	87 %	99 %	9,5	9,4	9,5
<b>Indépendance et désintéressement</b>	Évite les conflits d'intérêts.	24 %	76 %	99 %	9,2	9,2	9,3
<b>Confidentialité</b>	Ne divulgue aucune information confidentielle à des tiers sans le consentement des clients ou de l'entreprise.	13 %	86 %	99 %	9,5	9,5	9,4
<b>Prudence</b>	Prudent dans mes actions et décisions en prenant en compte leurs conséquences éventuelles.	21 %	77 %	98 %	9,2	9,2	9,2

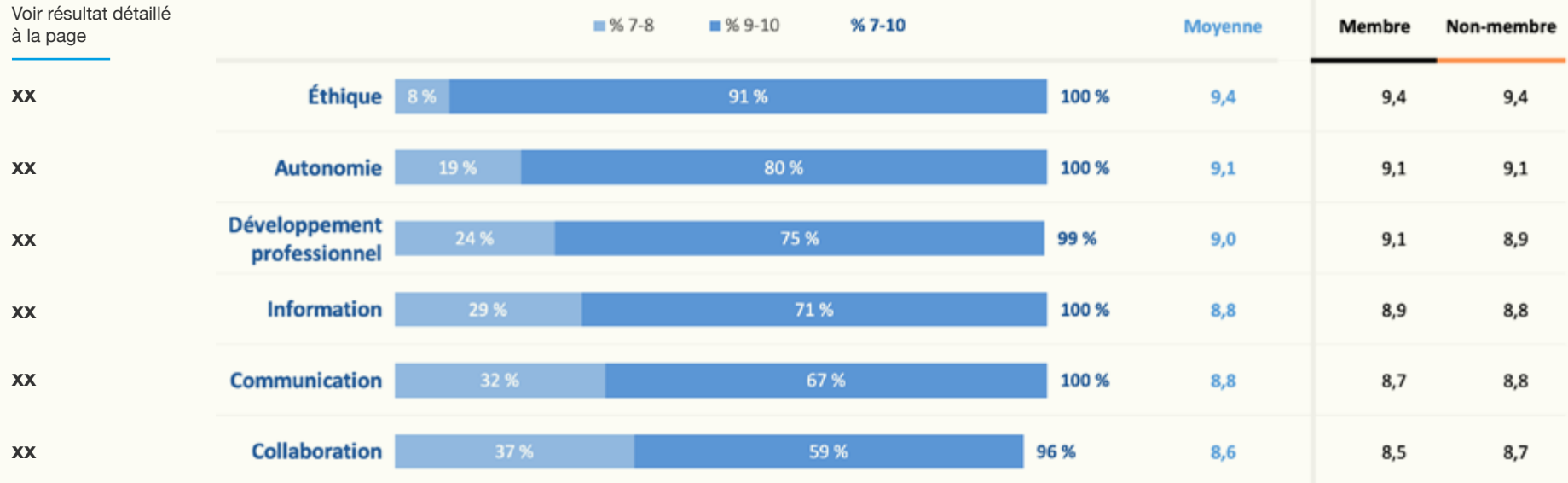
Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'évaluation globale des compétences

### Le portrait global des compétences évaluées (score moyen sur chacun des thèmes)

Cette page est un récapitulatif des évaluations globales de chacune des compétences présentées précédemment.

[Voir résultat détaillé à la page](#)



Base : ensemble des répondants (n = 249)



## L'importance perçue des compétences

**QG1X)** Veuillez ordonnancer les compétences de celle qui vous apparaît :

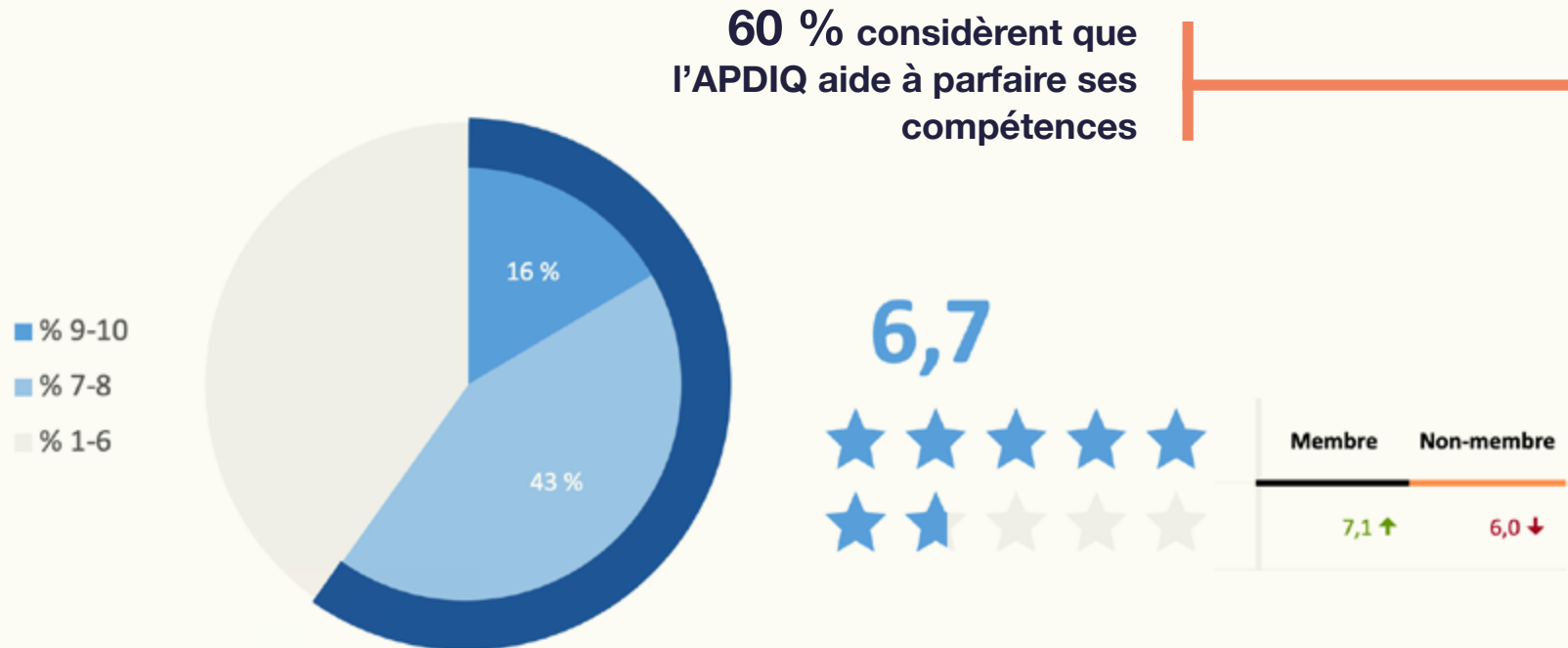
1 = la PLUS importante dans votre pratique à 6 = la MOINS importante dans votre pratique.

Énoncés	Rang			Top 3			Rang 1		
	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Total	Membre	Non-membre	Total	Membre	Non-membre
Communication et collaboration	34 %	18 %	17 %	69 %	74 %	62 %	34 %	39 % ↑	26 % ↓
Autonomie	18 %	26 %	21 %	65 %	58 % ↓	74 % ↑	18 %	11 % ↓	29 % ↑
Recherche et gestion de l'information	11 %	17 %	27 %	55 %	59 %	50 %	11 %	13 %	9 %
Éthique	13 %	17 %	12 %	42 %	44 %	41 %	13 %	16 %	10 %
Développement professionnel	17 %	12 %	13 %	42 %	40 %	44 %	17 %	16 %	18 %
Inclusion	7 %	10 %	11 %	27 %	26 %	29 %	7 %	6 %	8 %

Note : cette question a été ajoutée après le lancement du prétest (n = 238)

## Le rôle perçu de l'APDIQ dans le développement des compétences

**QG2)** À quel point considérez-vous que l'APDIQ aide ou non les designers d'intérieur à parfaire leurs compétences par les services qu'elle offre?



Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'aide souhaitée de l'APDIQ dans le développement des compétences

**QG3)** Si l'APDIQ pouvait vous aider à parfaire trois de ces compétences, lesquelles aimeriez-vous améliorer?

Énoncés	Rang			Top 3			Rang 1		
	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Total	Membre	Non-membre	Total	Membre	Non-membre
Développement professionnel	47 %	27 %	14 %	88 %	86 %	92 %	47 %	43 %	54 %
Recherche et gestion de l'information	26 %	31 %	23 %	80 %	81 %	79 %	26 %	28 %	22 %
Communication et collaboration	15 %	22 %	30 %	67 %	72 %	61 %	15 %	19 % ↑	9 % ↓
Autonomie	6 %	12 %	18 %	37 %	32 %	43 %	6 %	5 %	9 %
Éthique	3 %	6 %	9 %	18 %	18 %	18 %	3 %	3 %	3 %
Inclusion	3 %	2 %	5 %	10 %	12 %	7 %	3 %	2 %	4 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## L'évaluation des outils et activités proposés par l'APDIQ

### La notoriété des outils proposés par l'APDIQ

QH1) L'APDIQ propose différents outils pour ses membres et le public. Quel est votre degré de familiarité avec chacun.

Énoncés	%				% Connait			% A de l'intérêt		
	■ Connait et l'utilise	■ Connait, n'utilise pas mais a de l'intérêt	■ Connait, n'utilise pas et n'a pas d'intérêt	■ Ne connaît pas	Total	Membre	Non-membre	Total	Membre	Non-membre
Affichage de votre profil dans le bottin des membres*	43 %	41 %	12 %	4 %	96 %	96 %	-	83 %	83 %	-
Service d'aide juridique NOVUM 24/7 pour les questions d'ordre personnel et professionnel*	19 %	52 %	17 %	12 %	88 %	88 %	-	71 %	71 %	-
Service de référencement de designers d'intérieur avec RénoAssistance*	13 %	32 %	41 %	14 %	86 %	86 %	-	45 %	45 %	-
Contrats types*	23 %	46 %	17 %	14 %	86 %	86 %	-	69 %	69 %	-
Sceau numérisé*	30 %	41 %	14 %	15 %	85 %	85 %	-	71 %	71 %	-
Programme pancanadien d'assurance responsabilité professionnelle et civile ProLink pour designers d'intérieur*	55 %	13 %	15 %	17 %	83 %	83 %	-	68 %	68 %	-
Infolettre LE DEVIS réservée aux membres seulement*	45 %	25 %	10 %	20 %	80 %	80 %	-	70 %	70 %	-
Aide à l'étude pour l'examen de qualification en design d'intérieur*	8 %	42 %	29 %	21 %	79 %	79 %	-	50 %	50 %	-
Service de signature électronique Notarius*	6 %	32 %	27 %	35 %	65 %	65 %	-	38 %	38 %	-
Infolettre publique PERSPECTIVE aux membres et autres intervenants de l'industrie	32 %	22 %	8 %	37 %	63 %	80 % ↑	38 % ↓	55 %	72 % ↑	30 % ↓
Vocabulaire du design d'intérieur	27 %	27 %	5 %	41 %	59 %	64 % ↑	51 % ↓	53 %	59 % ↑	45 % ↓
Cadre des compétences des designers d'intérieur	14 %	29 %	6 %	50 %	50 %	60 % ↑	36 % ↓	43 %	54 % ↑	29 % ↓

Base : ensemble des répondants ( n = 249) \* Répondants membres de l'APDIQ ( n = 145)

## La notoriété des activités proposées par l'APDIQ

QH2) L'APDIQ propose plusieurs activités pour ses membres et le public. Quel est votre degré de familiarité avec chacune.

Énoncés	%				% Connait			% A de l'intérêt		
	■ Connait et participe	■ Connait, ne participe pas mais a de l'intérêt	■ Connait, ne participe pas et n'a pas d'intérêt	■ Ne connaît pas	Total	Membre	Non-membre	Total	Membre	Non-membre
Assemblée générale annuelle*	41 %	33 %	23 %	3 %	97%	97%	-	74%	74%	-
Concours Prix d'Excellence APDIQ*	17 %	53 %	19 %	12 %	88%	88%	-	70%	70%	-
Évènements avec fournisseurs	48 %	25 %	9 %	18 %	82%	97% ↑	63% ↓	73%	84% ↑	59% ↓
Formation APDIQ (environ 20 cours offerts)	41 %	34 %	5 %	19 %	81%	95% ↑	61% ↓	76%	90% ↑	55% ↓
Participation aux initiatives de rayonnement de l'APDIQ dans l'industrie*	22 %	43 %	15 %	20 %	80%	80%	-	65%	65%	-
Colloque annuel APDIQ	29 %	27 %	18 %	25 %	75%	93% ↑	49% ↓	56%	73% ↑	33% ↓

Base : ensemble des répondants (n = 249)



## L'intérêt envers divers outils et activités

QH3) Parmi la liste suivante, quel(s) outil(s) ou activité(s) vous intéressent?

		Membre	Non-membre
Bibliothèque virtuelle d'ouvrage de référence	65 %	70 %	60 %
Formations asynchrones (préenregistrées)	62 %	63 %	60 %
Co-développement (opportunités d'échanges et d'apprentissages en groupe)	53 %	55 %	51 %
Service de mentorat	41 %	38 %	44 %
Lieux d'échanges virtuels	37 %	38 %	35 %
Salon privé de rencontres virtuelles	23 %	25 %	21 %
Conférence / Formation en présentiel	2 %	1 %	3 %
Autres	4 %	3 %	5 %
Je ne sais pas	5 %	5 %	5 %

Base : ensemble des répondants (n = 249)

Note : Seules les mentions de 2 % et plus sont présentées dans ce tableau.

## Le profil des répondants

### Le profil socio-démographique

			Membre	Non-membre
Régions	Grande région de Montréal (incluant ses banlieues)	68 %	69 %	66 %
	Grande région de Québec (incluant ses banlieues)	11 %	10 %	13 %
	Ailleurs au Québec	21 %	21 %	20 %
Genre	Une femme	89 %	88 %	90 %
	Un homme	11 %	12 %	10 %
Âge	18-34 ans	24 %	21 %	27 %
	35-54 ans	54 %	51 %	59 %
	55 ans et plus	22 %	28 % ↑	14 % ↓

Note : les flèches ↑ ↓ indiquent les différences significatives entre les sous-groupes.

Base : ensemble des répondants (n = 249)

## Le profil professionnel des répondants

			Membre	Non-membre
<b>Occupation</b>	Designer d'intérieur membre de l'APDIQ	58 %	100 % ↑	0 % ↓
	Designer d'intérieur non-membre de l'APDIQ	42 %	0 % ↓	100 % ↑
<b>Statut d'emploi</b>	Travailleur autonome	42 %	41 %	42 %
	Propriétaire et/ou associé d'une firme	28 %	33 % ↑	21 % ↓
	Salarié	28 %	24 %	34 %
	Pigiste	1 %	0 %	2 %
	Autre	1 %	1 %	1 %
<b>Nombre d'année comme designer</b>	5 ans ou moins	12 %	6 % ↓	22 % ↑
	6 à 15 ans	36 %	35 %	38 %
	Plus de 15 ans	51 %	59 % ↑	40 % ↓
<b>Scolarité</b>	Secondaire ou moins	4 %	1 % ↓	9 % ↑
	AEC (attestation d'études collégiales)	10 %	5 % ↓	18 % ↑
	DEC (diplôme d'études collégiales)	55 %	60 %	48 %
	Universitaire	31 %	34 %	25 %

Note : les flèches ↑ ↓ indiquent les différences significatives entre les sous-groupes.

Base : ensemble des répondants (n = 249)



## Conclusion

Au-delà des défis auxquels nous faisons déjà face qui sont la transition numérique et l'urgence climatique, les designers d'intérieur doivent se sentir prêts à affronter leur quotidien avec les meilleurs outils et les meilleures pratiques.

Les échanges du colloque et les réponses au sondage nourrissent déjà les réflexions de l'association quant aux prochaines initiatives à mettre en place pour offrir ces outils et le soutien nécessaire afin que les professionnels accèdent à une pratique exemplaire.

Les grands enjeux: 1) se donner les moyens de pouvoir répondre aux besoins et aux attentes de la communauté d'une part, et de l'autre, 2) créer des leviers pour mobiliser cette communauté, un individu à la fois, à s'améliorer et participer à l'évolution et l'enrichissement de la profession.

**Merci à tous les participants pour leur contribution à ce projet.**

Pour notre part, nos manches sont déjà bien relevées et nous sommes déjà à la tâche.

**Marie-Claude Parenteau-Lebeuf**  
Directrice générale

## ANNEXE

### Programme complet du Colloque

Colloque annuel 2022

**Ensemble vers demain :  
se rassembler, partager,  
s'inspirer, s'élever**

**22 novembre 2022  
» à Montréal**

**23, 29 et 30  
novembre  
» virtuellement**

#### Description de l'événement

*Ensemble vers demain : se rassembler, partager, s'inspirer, s'élever*

Cette année, le Colloque annuel de l'APDIQ propose de réfléchir l'avenir de la profession de designer d'intérieur sous le thème du « commun ». Les dernières années ont mis en relief l'importance d'appartenir à des communautés : familles et amis, quartiers et localités, collègues, groupes de loisirs ou de discussions virtuelles, etc. Unis par la volonté d'avoir un impact positif sur les milieux de vie de leurs semblables, les designers d'intérieur du Québec gagnent à appréhender les défis de demain ensemble.

Envisager l'avenir de la pratique du design d'intérieur de manière collective permet d'imaginer une croissance durable, responsable et solidaire de la discipline au cours des prochaines décennies. À travers une approche de développement commune et concertée des compétences en Communication et collaboration, en Autonomie, en Adaptabilité, en Information, en Éthique et en Développement professionnel, les designers d'intérieur pourront réaliser ensemble l'évolution de leur pratique et de leur attitude professionnelle pour les années à venir. L'association, partenaire de soutien dans cet engagement, pourra mettre en place des outils et des services qui faciliteront le développement des compétences des designers d'intérieur.

## 1. Mise en contexte

En 2007, l'APDIQ et le département de design d'intérieur de l'Université de Montréal organisait le Forum 20071 afin de faire un constat de l'état présent de la pratique professionnelle du design d'intérieur au Québec et clarifier les voies possibles pour assurer son épanouissement futur.

Depuis, l'association a tenu compte des recommandations faites sur les sujets abordés lors des ateliers de ce Forum :

1. La formation académique : l'association s'est impliquée dans la révision du programme en design d'intérieur au niveau du DEC et a appuyé la création de la passerelle DEC-BAC de la Faculté de l'aménagement de l'Université de Montréal, ainsi que de la mise en place de DESS en design d'intérieur ;
2. La certification des compétence : l'examen de qualification des compétences en design d'intérieur a été intégrée aux exigences de l'association ;

3. Le regroupement associatif et le rayonnement de la profession : déménagement à la MAD, relations avec les associations du secteur, participation et leadership au Sommet mondial du design, rayonnement et positionnement de l'association à travers les médias, les événements de l'industrie et ses propres événements ;

4. La reconnaissance professionnelle : discussion maintenue avec l'OAQ, lobbying auprès du gouvernement, de l'Office des professions du Québec ;

5. Le champ de pratique : Cadre des compétences des designers d'intérieur, le Vocabulaire du design d'intérieur ;

6. L'avenir du design d'intérieur est le seul item à l'agenda où les participants ont perçu ce qui s'impose quinze ans plus tard sans toutefois proposer de recommandations et d'approches concrètes.

Quinze ans plus tard, le travail fait par l'association, combiné aux initiatives gouvernementales, ont donné lieu à des projets qui jettent les bases pour mieux discuter de l'avenir du design d'intérieur au Québec.

Toutefois, le développement professionnel et les services professionnels offerts par l'APDIQ, éléments incontournables pour élever la profession, doivent refléter la réalité des membres et proposer des outils d'amélioration de :

1. la pratique des designers d'intérieur, tant en design qu'en affaires ;
2. leur profil en tant qu'individu.

**L'avenir du design d'intérieur passe par l'apprentissage et le maintien de compétences - essentielles et/ou nouvelles, afin de positionner les designers d'intérieur comme professionnels égaux à leurs pairs membres d'ordres professionnels.**

## 2. Concept et objectif du colloque

L'avènement de la certification WELL, la formation de grandes firmes d'architecture et de design au sein desquelles sont associés architectes et designers d'intérieur, les notions de bien-être et de confort, de santé publique plus récemment et de versatilité des lieux de travail ont jeté un éclairage sur l'importance du détail en aménagement, champ spécifique aux designers d'intérieur.

La technologie, omniprésente et incontournable, change nos façons de faire les choses, d'aborder des concepts tels les communications, la collaboration, l'éthique, et nous oblige à repenser comment nous travaillons et les compétences que ce nouveau siècle exige.

## Détails de l'événement

### 1. Participants

Publics cibles :

- La relève professionnelle (0-4 ans)
  - Les professionnels en pratique
1. Les employeurs
  2. Les employés
  3. Les travailleurs autonomes

### 2. Kiosques des partenaires fournisseurs

Partenaires annuels	Présentations virtuelles
Altex	2
House of Rohl	2
Rocheleau	2
Centura	1
Lumigroup	1
Vicostone	1
Cosentino	1
Hettich	1
Axis	1

### Total

**33 kiosques et / ou partenaires**

**9 partenaires annuels**

**17 partenaires à la carte**

**7 partenaires d'affaires**

### Partenaires d'affaires

- Novum
- Notarius
- RénoAssistance
- La Personnelle
- Jolicoeur Savard
- Graitec
- ABP



## Activités

### 1. Portion virtuelle (horaire)

Mercredi 23 novembre

Virtuel 8:30 à 13:00

1 atelier

6 espaces de présentations fournisseurs

Mardi 29 novembre

Virtuel 8:30 à 17:00

1 atelier

14 espaces de présentations fournisseurs

Mercredi 30 novembre

Virtuel 8:30 à 13:00

1 atelier

6 espaces de présentations fournisseurs

**Total**

**26 espaces de présentations virtuelles**

### 2. Portion sur place à Montréal (Sofitel)

Mardi 22 novembre

7:45 à 8:30 Arrivée des participants et inscriptions

8:30 à 9:30 Conférence « **Les compétences du futur** »

9:30 à 10:10 Pause – visite des kiosques

10:15 à 11:45 Atelier 1 : **Collaboration et communication**  
OU  
Atelier 2 : **Développement professionnel**

11:45 à 13:15 Lunch – visite des kiosques

13:15 à 14:45 Atelier 3 : **Éthique**  
OU  
Atelier 4 : **Adaptabilité**

14:45 à 15:25 Pause – visite des kiosques

15:30 à 17:00 Atelier 5 : **Information**  
OU  
Atelier 6 : **Autonomie**

17:10 à 17:30 **Retour sur la journée et mot de la fin**

17:30 à 19:00 Cocktail



## Conférences, ateliers et présentations

### 1. Conférence

La conférence porte principalement sur les compétences du futur telles que définies par le CPMT.

À l'ère du numérique, dans un environnement post-pandémique, que doivent posséder les designers d'intérieur afin de développer et maintenir leurs compétences? Quelles sont les compétences définies par le CPMT et comment celles-ci se déclinent-elles pour la profession? Si certaines compétences semblent évidentes à décrire, comment définir les autres, comment se projeter dans le futur pour savoir ce qui est requis d'un designer d'intérieur dans cinq, 10 ou 20 ans.

En présentant les compétences du futur aux designers d'intérieur, nous amorçons une réflexion sur le positionnement des designers d'intérieur par rapport à ces compétences ainsi que sur les actions que les designers d'intérieur et l'APDIQ doivent poser afin d'atteindre un niveau d'excellence des dites compétences.

### 2. Atelier

Chaque atelier est destiné à amorcer avec le groupe de participants une discussion pour :

- A. Mise en contexte des compétences et établir comment celles-ci se présentent pour les professionnels (15 min);
- B. Faire un état des lieux de la communauté et des individus quant à la compétence discutée avec un questionnaire et une analyse quant au niveau de compétence actuel, celui à atteindre et les moyens pour y arriver (30 min); enfin
- C. Établir les recommandations faites aux designers et à l'APDIQ quant aux moyens d'amélioration et de maintenance de/des compétences.s abordé.e.s. (30 min) - ces recommandations doivent inclure les moyens que l'APDIQ doit mettre en place, le cadre pour favoriser l'amélioration de la compétence et tout autre recommandation émise par les membres.

## Questions aux participants durant les activités de concertation



### ATELIER INFORMATION

Animés par Mélanie Chénier,  
formatrice agréée

1. Quels outils pourraient vous permettre de mieux utiliser l'information ou les données qui sont à votre disposition dans le cadre de votre pratique ?
2. (À l'inverse : que vous manque-t'il comme outil ou moyen quand il s'agit de choisir l'information à votre disposition? Quels sont les irritants, ce qui vous empêche d'analyser l'information avec assurance ?)
3. Afin de progresser en tant que discipline au cours des prochaines années, de quels types d'informations devons-nous disposer ?
4. Selon vous, quelles seraient les stratégies (les plus efficaces) pour soutenir le partage d'informations au sein de notre milieu professionnel ?
5. Parmi l'ensemble des médiums disponibles, quels sont les modes de transmission de l'information les plus efficaces et adaptés à votre cadre professionnel ? Auquel ou auxquels faites-vous confiance ? Ceux que vous privilégiez ?

Ateliers du  
22 novembre 2022

### ATELIER COLLABORATION ET COMMUNICATION

1. Selon vous, quelles sont les avenues potentielles de collaboration entre designers d'intérieur ? Est-il possible d'allier saine compétition et entraide sectorielle ?
2. Parmi les multiples activités de communication qui font partie de votre quotidien professionnel, quelles sont celles qui vous donnent du fil à retordre ?
3. À l'ère du projet d'aménagement multidisciplinaire, comment envisagez-vous votre rôle au sein d'une équipe d'experts ?
4. À votre avis, quelles sont les clés du succès d'un projet d'aménagement qui mise sur la collaboration ?
5. Pouvez-vous nommer des opportunités de collaboration dont vous aimeriez tirer profit dans l'avenir ?



### ATELIER ADAPTABILITÉ

Animés par Zarah Issany,  
formatrice agréée

1. Quelles sont les dimensions de votre pratique professionnelle qui vous demandent la plus grande capacité d'adaptation ?
2. À l'heure actuelle, vous sentez-vous bien outillé pour gérer les changements au sein de votre pratique professionnelle ?
3. Selon vous, quelles seront les dimensions de votre pratique professionnelle qui subiront les plus grands changements au cours des prochaines années ?
4. Tenant compte du contexte changeant de la pratique du design d'intérieur, existe-t-il des mesures qui vous permettraient de cultiver des mécanismes d'adaptation efficaces ? Si oui, pouvez-vous les décrire ?

### ATELIER DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

1. Au cours des prochaines années, quelles sont les compétences que vous souhaiteriez acquérir afin de croître en tant que professionnelle ?
2. À l'heure actuelle, quels sont les freins à votre développement professionnel ?
3. Quelle proportion de votre horaire de travail êtes-vous disposé à consacrer au développement professionnel ?
4. Pour vous, qu'est-ce que le développement professionnel ?



### ATELIER ÉTHIQUE

Animé par Geneviève Goyer,  
enseignante en design d'intérieur

1. Quelles sont les dimensions éthiques de votre pratique qui vous préoccupe le plus à l'heure actuelle ?
2. Identifiez-vous facilement les situations qui présentent un dilemme éthique ? Si oui, pouvez-vous donner des exemples ? Si non, qu'est-ce qui vous en empêche ?
3. Quelles sont les mesures que vous aimeriez mettre en place au sein de votre pratique afin de consolider votre code d'éthique professionnelle ?
4. Qu'est-ce qui vous aiderait à agir selon vos convictions ou votre code de valeurs ? (Outils ou ressources ?)
5. Dans le cadre de votre pratique professionnelle, vous êtes-vous doté d'un code d'éthique ou d'un ensemble de valeurs qui guident vos actions - autre que le code de déontologie de l'association ?



### ATELIER AUTONOMIE

Animé par Carole Théot,  
coach exécutive certifiée PCC

1. Au sein de votre pratique, vous sentez-vous contraint d'opérer selon des paramètres sur lesquels vous n'avez pas de contrôle ou d'influence ? Si oui, lesquels ?
2. Y a-t-il des outils ou des ressources qui vous permettraient d'être plus autonome dans votre pratique ?
3. En tant que professionnelle et professionnel du design d'intérieur, quelles mesures vous permettraient de jouir de l'autonomie nécessaire pour agir selon vos convictions ?
4. Dans le cadre de vos activités professionnelles, entrevoyez-vous des opportunités d'accroître votre autonomie d'action et de pensée ? Si oui, pouvez-vous les décrire ?





[apdiq.com](http://apdiq.com)

**Maison de l'Architecture et du Design**

420 rue McGill, bureau 406,  
Montréal (Québec) H2Y 2G1 Canada

+ 1 514 284.6263

[info@apdiq.com](mailto:info@apdiq.com)